

"Empresas sociais" - Especificidades e modos de ação.  
Estudo de caso sobre as lógicas de ação em empresas de inserção.

Dissertação apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação, sob orientação da Professora Doutora Alexandra Sá Costa.

Susana Carla Teixeira Figueiredo

2016

## Resumo

Esta dissertação é o resultado da investigação que se desenvolveu acerca do tema economia social, empresas sociais e mudança social.

Na sociedade em que vivemos há uma sobrevalorização do discurso económico e tem surgido uma grande diversidade de iniciativas no âmbito da economia social, e por isso, neste trabalho, pretende-se conhecer os contributos e impactos que estas iniciativas têm tido na comunidade e na sociedade de uma forma geral.

Daí que se abordem teoricamente conceitos que são relevantes para o tema, tais como: economia social, economia solidária, empreendedorismo social, empresas sociais, empresas de inserção pelo trabalho entre outros.

Realizou-se, assim, um estudo de caso numa empresa de inserção (EI), no distrito Porto, com a finalidade de conhecer as suas lógicas de ação. Para tal, fez-se um trabalho de observação participante, efetuaram-se quatro entrevistas semiestruturadas às atuais funcionárias da EI e também a quatro pessoas responsáveis que desempenharam funções no âmbito das EI, bem como foi realizada análise documental a uma diversidade de documentos estruturantes da(s) EI.

Percebeu-se que a medida EI que foi encerrada pelo governo em janeiro de 2015, e focando mais concretamente a EI estudada, contribuíram para a integração efetiva na instituição de algumas pessoas que passaram por este processo de inserção e que, de um modo geral, foi uma oportunidade para todas as pessoas de auferirem rendimentos que lhes permitiram, até ao final do processo de profissionalização, alcançar uma certa autonomia económica.

As atuais funcionárias das EI também referiram que se apropriaram de aprendizagens significativas quer a nível profissional quer a nível pessoal e familiar.

Contudo percebeu-se existirem algumas lacunas em termos de participação efetiva, a nível de relacionamentos interpessoais, e que em algumas situações estas EI (apesar de terem integrado pessoas em situação de vulnerabilidade face ao mercado durante os financiamentos públicos previstos na medida), tiveram lógicas de ação próximas das empresas normais de mercado.

Será, portanto, necessário fazer uma reflexão sobre o modo como as instituições sociais, empresas sociais, organizações sociais se distinguem a nível das suas lógicas de ação, das empresas normais de mercado.

Palavras – chave: Economia social, empresas sociais, empresas de inserção, empreendedorismo social, terceiro setor.

## Resumé

Cette recherche a comme thème l'économie sociale, les entreprises sociales et changement social.

Dans la société où nous vivons il y a une surévaluation du discours économique et a émergé un large éventail d'initiatives de l'économie sociale, et para conséquent, cette étude vise à connaître les contributions et l'impact que ces initiatives ont eu sur la communauté et la société en général.

Donc, théoriquement, il s'abord quelques concepts pertinents pour l'étude et a développé une étude de cas dans une entreprise d'insertion pour le travail afin de connaître leurs logiques d'action.

Les personnes qui ont passé par ce entreprise ont dit qu'ils ont eu des expériences et apprentissages importants au niveau professionnel, personnel et familial.

Cependant, il a été remarqué qu'il y a des lacunes dans la participation effective, au niveau des relations et que dans certaines situations ces entreprises ont eu des logiques d'actions qui ressemblait les entreprises normales de marché.

Il semble donc nécessaire, une réflexion sur comment les institutions sociales, entreprises sociales, organisations sociales peuvent avoir des logiques différentes de celles des entreprises normales de marché.

Mots-clés: Economie sociale, entreprise social, entreprise d'intégration pour le travail, l'entrepreneuriat social, troisième secteur.

## Abstract

This dissertation is the result of the research that has been developed on the topic of social economy, social enterprises and social change.

In the society in which we live in, there is an overvaluation of the economic discourse and in the last years a great diversity of social economic initiatives have emerged. Therefore in this work we intend to understand the contributions and impacts that those initiatives have had in the community and in the society in general form.

Hence, there are relevant concepts to the theme such as: social economy, solidarity economy, social entrepreneurship, social enterprises, work integration social enterprises and others, are theoretically addressed.

A case study was carried out on a WISE in order to know its logic of actions and we understood that the enterprise have contributed to the effective integration of some people in the institution and also that their work experience in the WISE allowed them to have significant learning in both professionally and personal levels.

However, there were some shortcomings in terms of effective participation, difficulties in terms of interpersonal relationships and in some situations the WISE resembled to the logic of the actions of the normal market companies.

It therefore seems necessary to reflect on how social institutions, social enterprises or social organizations can in fact be distinguished from the logics of the normal market enterprises.

Keywords: Social economy, social enterprise, work integration social enterprises, social entrepreneurship, third sector.

## Agradecimentos

Quero em primeiro lugar agradecer a Deus pela minha vida e por me ter ajudado a concretizar mais uma etapa da minha vida.

Dedico este trabalho à minha mãe que apesar de já não estar entre nós foi a pessoa que me ensinou a lutar e a nunca desistir.

Também quero agradecer à Professora Alexandra Sá Costa e aos professores Teresa Medina e João Caramelo pelos ensinamentos e por toda a compreensão sobretudo nesta reta final.

Também um muito obrigado a todas as colegas com quem tive oportunidade de partilhar algumas aulas e em especial à Clementina Rios e à Jana Mezzari.

Um enorme agradecimento a todas as pessoas sem as quais este trabalho não existiria, aos responsáveis da instituição onde desenvolvi este trabalho, às funcionárias da empresa de inserção com o desejo sincero que cada uma delas possa realmente realizar-se profissionalmente e pessoalmente.

Ainda quero agradecer às pessoas da Igreja da Renovação que me apoiaram e intercederam por mim com um agradecimento especial ao José Carlos e Maria José Ribeiro e Adília e Amílcar Pona.

## Abreviaturas

CMSE – Comissão Mercado Social de Emprego

E1 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 1

E2 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 2

E3 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 3

E4 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 4

E5 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 5

E6 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 6

E7 – Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 7

E8 - Referente à grelha de análise de conteúdo da Entrevista 8

EI – Empresa de Inserção

EMES – International Research Network

ES – Economia Social

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IPSS – Instituição particular de solidariedade social

MSE – Mercado Social de Emprego

NT – Notas de Terreno

RESIT – Rede de Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho

## Índice

Resumo.....	2
Resumé.....	4
Abstract .....	5
Agradecimentos.....	6
Abreviaturas .....	7
Índice .....	8
Índice de quadros .....	10
Índice de apêndices .....	11
Índice de anexos .....	12
Introdução .....	13
CAPÍTULO I.....	15
Exclusão e mudança social.....	16
Os valores e a ética em economia .....	18
Os efeitos indesejáveis do capitalismo.....	20
O trinómio: Mercado-Estado-Terceiro Setor .....	22
CAPÍTULO II – A INEVITABILIDADE DAS “OUTRAS ECONOMIAS” .....	25
As “Outras economias” .....	26
Empreendedorismo Social, Empresas Sociais e Empresas Sociais de Inserção .....	30
As EI em Portugal .....	34
CAPÍTULO III – O PERCURSO METODOLÓGICO E EPISTEMOLÓGICO .....	36
Problemática, objeto de estudo e definição dos objetivos de investigação .....	37
Alcançar os objetivos – que caminho(s) percorrer? .....	38
A entrada no campo – os procedimentos éticos .....	40
Técnica de recolha de Dados.....	41
Observação participante .....	41
Entrevista semiestruturada e entrevista de explicitação .....	42
Análise documental .....	43
A análise de conteúdo .....	44
CAPÍTULO IV .....	49
APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS .....	49
As EI como política de combate à exclusão social e promoção do emprego.....	50
A EI no quadro da entidade promotora .....	54
Caracterização das funcionárias da EI: .....	63
Os modos de ação da EI .....	65
Empresa com lógicas normais e empresa social de inserção – o que muda? .....	82



A passagem na EI – que impactos causou nas pessoas? E na instituição? .....	84
Planos para o futuro .....	87
Considerações finais.....	87
Bibliografia .....	91
Apêndices	
Anexos	

## Índice de quadros

Quadro 1 – Documentos a analisar

Quadro 2 – Entrevistas realizadas

Quadro 3 – Grelha de explicitação da análise de conteúdo de funcionárias

Quadro 4 – Grelha de explicitação da análise de conteúdo do pessoal responsável

Quadro 5 – Caracterização das funcionárias

## Índice de apêndices

Apêndice I – Notas de Terreno (NT)

Apêndice II – Guião entrevistas Funcionárias

Apêndice III – Guião entrevistas responsáveis

Apêndice IV – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 1

Apêndice V – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 2

Apêndice VI – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 3

Apêndice VII – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 4

Apêndice VIII – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 5

Apêndice IX – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 6

Apêndice X – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 7

Apêndice XI – Grelha de análise de conteúdo referente a entrevista 8

## Índice de anexos

Anexo 1 – Portaria 348 A/98 de 18-06-1998

Anexo 2– Termo Responsabilidade EI 1

Anexo 3 – Termo responsabilidade EI 2

Anexo 4– Resultados a nível de integração das EI

Anexo 5– Tabela de preços

Anexo 6 – Documentos RESIT

Anexo 7 – Normas de funcionamento EI

Anexo 9 (por engano avançou-se um nº) – DL 13/2015

Anexo 10 – Logotipo EI desenvolvido em conjunto com o pessoal da EI

Anexo 11 – Carta de recomendação

Anexo 12 – Plano de ação da instituição para 2015

## Introdução

Enquanto educadora social tenho trabalhado junto de pessoas com graves carências económicas, como por exemplo pessoas sem abrigo, pessoas desempregadas, cuja dependência do apoio de instituições públicas ou instituições privadas de solidariedade social (IPSS) se perpetua. A exploração e precariedade laboral (muitas vezes assentes nas chamadas políticas ativas de emprego como os estágios e contratos emprego-inserção), que põem em causa direitos fundamentais das pessoas, foram contribuindo para me questionar sobre a realidade económica e social em que vivemos e sobretudo sobre quais as alternativas existentes.

Bureth (2004) refere que um quinto da população mais rica a nível mundial detém 80% dos recursos disponíveis enquanto que um quinto da população mais pobre detém apenas 1% dos recursos disponíveis, referindo que é a atividade económica que tem levado a um desenvolvimento insustentável, a profundas desigualdades sociais, em suma, a problemas de variada ordem - ambientais, sociais, e a uma crise de valores. Mas, por outro lado, Giner (2003) e Bureth (2004) também mencionam que a esfera económica tem indubitavelmente um papel central nos nossos dias e que tem sido reconhecida como o principal motor do progresso humano. Mas então porque é que este progresso não se reflete na vida de todos os seres humanos?

O reconhecimento destas disparidades e agravamento das injustiças sociais levou a que se procurassem caminhos alternativos de desenvolvimento económico surgindo assim conceitos e práticas como economia social (ES), economia solidária, nova economia social, empresas sociais, empresas sociais de inserção, empreendedorismo social.

A disseminação destas iniciativas que, segundo Rui Namorado (n.d.), pretendem contrariar a atual realidade económica foram então o *leitmotiv* para o tema desta investigação, centrada na compreensão dos modos de ação das empresas sociais de inserção (EI), no sentido de conhecer o papel que as mesmas desempenham em contextos desfavorecidos e de desigualdades sociais.

Deste modo inicia-se o Capítulo I abordando a problemática da exclusão social, relacionando-se a crise de valores com a ética económica e o modo como o capitalismo tem contribuído para as desigualdades sociais, isto num quadro de retração do Estado Social. De seguida, no Capítulo II discutem-se os diversos conceitos teóricos relativamente às “outras economias”.

No Capítulo III apresentam-se os caminhos metodológicos e epistemológicos que se percorreram na realização desta pesquisa.

A análise e interpretação dos dados recolhidos a partir da observação participante, análise documental e entrevistas aos responsáveis e funcionárias da EI é feita no Capítulo IV.

Para finalizar nas considerações finais reflete-se de uma maneira geral sobre o estudo aqui realizado.

## CAPÍTULO I

## **Exclusão e mudança social**

Um dos problemas centrais da sociedade contemporânea prende-se com o facto de milhões de seres humanos viverem destituídos de condições de vida dignas ou mesmo sem acesso aos direitos universais (Zoni, 2004). A partir de 1980 a designação de exclusão social ganhou grande visibilidade nas discussões e debates políticos e teóricos a nível internacional, de modo a se entender as situações de empobrecimento e carências sofridas por diversos sujeitos (Ibidem).

Devido às várias transformações ocorridas nessa altura, nomeadamente as tecnológicas, evidenciaram-se discrepâncias entre a oferta e a procura de emprego, o desemprego tem um acentuado aumento e, portanto, em 1990 "exclusão" é já uma expressão consagrada e assume-se como o grande medo do fim do século (Zoni, 2004). A exclusão deixa de ser vista como um problema do fórum individual e marginal, mas passa a ser visionada como uma problemática que iria afetar cada vez mais indivíduos e, como tal, seria necessário desenvolver ações para lhe fazer frente. Importa ainda referir que o termo foi alvo de críticas e que, para alguns setores, o uso do termo não servia senão para que classes com poder tentassem encobrir as verdadeiras causas das desigualdades sociais (Zoni, 2004).

Para Castel (in Zoni, 2004: 22), falar em exclusão seria falar em pessoas que são rejeitadas pela sociedade, o que segundo o autor é impossível devido a sociedade contemporânea estar estruturada em torno do mercado e portanto, para Castel, o uso desta noção significa não compreender os fenómenos que atingem a sociedade salarial, pois ninguém fica completamente fora da sociedade apesar da verdade inegável de que muitos sujeitos não conseguem encontrar o seu legítimo lugar. A este propósito, Castel (in Zoni, 2004:23) acrescenta que não ter um papel, uma posição na sociedade, não invalida a existência do sujeito nessa mesma sociedade e, portanto, em oposição a exclusão, o referido autor enfatiza o conceito de desfiliação, pois este caracteriza melhor o processo de rutura da coesão social que atinge as pessoas mais vulneráveis. Assim, vulneráveis e excluídos parecem indivíduos em situação bastante próxima, mas desfiliaados seria uma palavra mais adequada para defini-los, porque estariam desligados, mas dependentes do centro, visto que a desfiliação não significa uma falta total de "laço social, mas a ausência de inserção do sujeito nas estruturas que são providas de sentido" (Castel, in Zoni: 2004: 23).

Stoer; Magalhães & Rodrigues (2004) também abordam o conceito de exclusão vendo-o como um fenómeno multidimensional devido às múltiplas causas que o originam assim como às consequências que produzem nas sociedades. Numa conceção de natureza pós-



fordista, resultante do desemprego de longa duração, desemprego de jovens, emprego precário e da desqualificação social recorrem a Castel para afirmar que a exclusão social é:

"O processo pelo qual certos indivíduos e grupos são sistematicamente impedidos de aceder a posições que lhes permitiriam uma forma de vida autónoma dentro das normas sociais enquadrados por instituições e valores, num determinado contexto. Em circunstâncias normais, no capitalismo informacional esta posição é comumente associada com a possibilidade de acesso a um trabalho pago regularmente para, pelo menos, um membro no agregado familiar estável. A exclusão social é, de facto, o processo que não permite a uma pessoa o acesso ao trabalho no contexto do capitalismo ".

Stoer; Magalhães & Rodrigues (2004: 27) mencionam que se pode defender que falar de exclusão social é falar simultaneamente de inclusão social e citando um artigo de Popkewitz e Lindblad dizem que os dois conceitos, enquadrados nas problemáticas da equidade e do conhecimento, ajudam na compreensão de como as políticas são colocados em prática. O trabalho é um *Lugar* que os autores acima referidos identificam como fonte de exclusão social, na medida em que, o próprio exercício da cidadania fica comprometido para aqueles que não têm um lugar no processo de trabalho. Os autores ainda acrescentam que o capitalismo contribuiu para que as pessoas passassem a assumir a sua identidade mediante a sua profissão/ocupação e, portanto, o trabalho também está intimamente ligado a estratégias de classe (Stoer; Magalhães & Rodrigues, 2004:60).

Xiberras (1993: 18, 19) refere que a exclusão não se restringe somente a questões físicas, geográficas, materiais, laborais, mas também a questões espirituais, pois os valores dos excluídos não são reconhecidos. "O excluído seria, pois aquele que é rejeitado, para fora dos nossos espaços, dos nossos mercados materiais e/ou simbólicos, para fora dos nossos valores (Xiberras, 1993: 22)".

Portanto, quem está em processo de exclusão necessita percorrer um percurso de inserção e Xiberras (1993: 25), citando Belorgey, diz que este é um percurso duplo no sentido em que o excluído tem de se apropriar dos meios que se mobilizam para ele e, por sua vez, a sociedade deve cada vez mais ir disponibilizando os recursos necessários para acolher essas pessoas (casa, emprego, rendimento mínimo etc.), mas para haver uma inserção bem sucedida é necessário haver dois termos de troca mútua: o material e o simbólico. Daí que a inserção profissional necessite da participação e reparação da sociedade económica e a inserção social da preparação da sociedade familiar, religiosa, doméstica, política, etc.

Deste modo o problema da exclusão social implica a existência de mudanças na sociedade na consequência das disfunções da sociedade industrial que se vêm a sentir desde o séc. XIX, das transformações da sociedade industrial salarial e do Estado providência em 1980/1990 e ainda da disseminação das políticas neoliberais, o que por fim levou a profundas transformações na sociedade e para o despoletar de diversas problemáticas sociais e para o aumento das desigualdades sociais (Ferreira, 2008).

Esta mudança de discurso, segundo Boltanski & Chiapello citados por Ferreira (2008), “roubou” os traços positivos da luta que o povo travou durante anos para defender os seus direitos e deste modo os problemas sociais deixaram de ser vistos como resultado de problemas a nível estrutural para passarem a ser vistos como problemas do foro individual e técnico. Atualmente, continua (como já se referiu antes) a haver milhões de pessoas a viver em condições sub-humanas; a pessoa sem-abrigo, sem-papéis, sem trabalho, o desemprego, pobreza, as dependências, tudo é imputado ao sujeito individual e não como resultado da exploração do homem pelo homem (esta exploração tem sem dúvida subjacente uma forte crise de valores), e assim, cada pessoa deve lutar individualmente contra o seu destino (Ferreira, 2008). Esta crise que se traduz numa crise do modelo de desenvolvimento atual é que tem gerado a necessidade de mudança, de procurar uma nova forma de se viver em sociedade (Pinto & Ferreira, 2011).

Contudo as mudanças sociais implicam uma *modificação em profundidade*, ou seja, uma transformação que vá além do saber fazer e do conhecimento, que coloque em causa as nossas atitudes ou valores, crenças e o modo como nos relacionámos com o outro (Ardoino, 1969).

### Os valores e a ética em economia

“O que é que poderá fazer  
com que tenha valido  
a pena viver as nossas existências?”  
(Arnsperger & Parijs, 2003: 5).

Mas quais são os valores que tornam uma nação mais forte ou quais os que a debilitam? Responder a esta questão é difícil, porque nas sociedades atuais, geralmente cada ser humano tem os seus próprios valores e interpreta-os desde o lugar onde se encontra (um mesmo valor pode não significar a mesma coisa para duas pessoas que, por exemplo, têm condições

económicas, religiosas ou políticas distintas). A panóplia de filosofias em meio às quais vivemos, acaba por gerar uma *constelação nebulosa de valores* (Gutierrez, 2016).

Heidegger citado por Gutierrez (2016: 131) refere “Ninguna época há sabido conquistar tantos y tan variados conocimientos sobre el hombre como la nuestra... Sin embargo, ninguna há conocido al hombre tan problemático como en la nuestra”

Gutierrez (2016) menciona que o homem problemático emana da sua própria escala e multiplicidade de valores que são na maioria das vezes contraditórios e outros destrutivos. Segundo este mesmo autor esta crise de valores deriva do paradigma da pós-modernidade, altura em que vários pensadores e filósofos como Hegel, Dostoyevski, Nietzsche afirmaram que Deus estava morto e, portanto, se Deus não existe nada é imoral (Ibidem).

E assim atualmente vivemos numa sociedade onde os indivíduos assumem sobretudo uma postura individualista em que tudo parece possível e legítimo, onde cada pessoa atenta somente para os seus próprios interesses sem pensar nas consequências que isso acarretará para o outro.

Tudo é legitimado de acordo com sua própria verdade (subjetividade) e se alguém tenta mostrar uma verdade geral é classificado de intolerante (Gutierrez, 2016: 138).

A razão para a existência do ser humano passa a ser a busca de prazer, o prazer imediato, o bem é concebido na medida da sua utilidade “mi amigo es tal, en tanto me sea útil”, os valores fortes diluem-se e o individuo não tem maior responsabilidade que consigo próprio (Gutierrez, 2016: 137).

Deste modo os valores que são construídos sob o domínio individualista desconstroem a civilização, uma vez que o ser humano não é totalmente autónomo nem solitário. Daí que o autor refira que será necessário a humanidade restaurar em primeiro lugar o seu relacionamento com Deus aceitando o Amor e valores que Cristo pregou há 2016 anos atrás, para que haja essa transformação profunda, nos lugares mais recônditos da alma e coração das pessoas, o que posteriormente também mudará a forma de nos relacionarmos e vivermos em sociedade (Gutierrez, 2016).

Ou seja, para este autor a ética, os valores, a moral estão intrinsecamente ligados à questão espiritual, quando as pessoas passam a valorizar mais o material do que o espiritual, então cometem-se maiores injustiças.

É a sede de prosperidade material que tem levado muitas pessoas a silenciar qualquer voz ética, no que diz respeito à dimensão económica, pois acabam por perceber que sem respeitar exigências éticas têm maiores benefícios e lucros (Giner, 2003; Arnsperger & Parijs, 2003).

Por isso, ao se questionar, os efeitos sociais que as atividades económicas produzem somos obrigados a reconhecer que é essencial haver uma ligação entre economia e ética, pois é inadmissível que aqueles que controlam a economia tenham total liberdade de ação no mercado sem serem responsabilizados pelos seus atos, é imprescindível a existência de boas práticas a nível moral (Giner, 2003).

Todavia Salmon & Cattani (2009) referem que se a ética económica for desenvolvida sob as condições do capitalismo que existe na atualidade, torna-se somente numa estratégia para a maximização do lucro, numa *pura mística social*.

“Antiutópica, a manifestação empresarial da ética económica busca atender pragmaticamente aos interesses restritos do capital, corrompendo o imperativo categórico do dever moral e deturpando o princípio do respeito à dignidade humana universal.” (Salmon & Cattani, 2009: 207)

Tem havido, de facto, nos últimos anos um aumento do número de empresas que adotam códigos éticos, mas que cuja preocupação na verdade é a de cuidar da imagem da própria empresa com a finalidade de aumentar a rentabilidade (Giner, 2003). Daí que seja necessário a existência de legislação a este nível, pois o mercado deveria ser controlado pelo poder público para evitar abusos (Ibidem).

De qualquer modo, o capitalismo tem tirado vantagens e acumulado riquezas devido ao modo de viver contemporâneo, em que a satisfação do prazer e o consumismo exagerado predominam (Gutierrez, 2016: 138).

## Os efeitos indesejáveis do capitalismo

«La question est de savoir dans  
quels cas et jusqu'à  
quel point nous sommes obligés  
d'obeir à un système injuste?»  
J. Rawls cit. In Bureth (2004: 15)

Desde a Revolução Industrial o crescimento económico passou então a ser visto como sinal de desenvolvimento. Os ideais da Revolução Francesa - Igualdade, Fraternidade, Liberdade - foram ofuscados pelo pensamento obsessivo do ter, produzir, consumir (Amaro, 2003).

Sem dúvida que o crescimento económico concorreu para o elevado aumento de produtividade, de acesso a bens materiais, progresso tecnológico, mas o preço a pagar foi a degradação ambiental (Ibidem), assistindo-se assim a um aumento de consciências cauterizadas e alheias ao sofrimento do outro.

A avareza leva a um capitalismo desordenado e é a busca de lucro inconsequente, o consumo desenfreado (arma absoluta do crescimento) que contribui para a delapidação dos recursos, que a natureza finita possui (Latouche, 2012).

Mas segundo Weber (1996: p.14) essa “sede de ganho” sem limites em nada se relaciona com o espírito do capitalismo e diz que “o capitalismo pode mesmo ser identificado com a sujeição ou, pelo menos, com um refrear racional deste impulso irracional”. O autor afirma, ainda que apesar do capitalismo refrear os impulsos irracionais do “instinto de lucro”, que a busca do lucro por parte dos capitalistas é um facto inegável e que essa busca de “lucro sempre renovado” tem obrigatoriamente de acontecer, pois sem rentabilidade, nenhuma empresa capitalista poderia sobreviver, ou seja estaria fadada à falência (Ibidem). O espírito do capitalismo deve, porém, ser norteado por um conjunto de normas e por uma “ética” que se oponha ao capitalismo aventureiro em que o objetivo final é a “febre do ganho”, para não se tornar imoral e sem limites (Weber, 1996). Mas a ética e as normas têm sido subjugadas aos interesses de alguns grupos hegemónicos tendo levado ao questionamento dos modelos económicos vigentes.

Foram sobretudo as políticas liberalistas com a sua teoria de que o benefício coletivo se obteria a partir da acumulação dos interesses individuais (deixar fazer, deixar passar) que mais contribuíram para o fosso entre ricos e pobres sob o qual se vive atualmente (Giner, 2003).

Do século XIX caracterizado pelo “capitalismo selvagem” até à primeira metade do século XX assistiram-se a diversos conflitos, movimentos sociais, luta de classes, revoluções, a I e II Guerra Mundial tendo sido após esta última que se terá afirmado o *Welfare State* após várias negociações e compromissos sociais (Estanque, 2012).

A partir da segunda metade do século XX, os ideais de liberdade e a ideia de mercado como solução para o desenvolvimento dos povos (decorrente do neoliberalismo) afirmaram-se na cena internacional (Giner, 2003). Um mercado livre e transparente que se regulasse a si mesmo, sem interferências, seria a fonte de progresso para todos e um meio para alcançar a paz. Contudo a realidade demonstrou que o mercado livre trouxe sem dúvida progresso para alguns, mas enormes transtornos sociais para outros ficando, portanto, evidente que não era

possível o mercado regular-se a si mesmo, sendo inevitável a intervenção do Estado a favor dos mais desfavorecidos (Ibidem).

### **O trinómio: Mercado-Estado-Terceiro Setor**

A aceleração do processo de globalização económica, bem a configuração que esta assumiu a partir dos anos 80 do século passado, tornou os mercados mais poderosos que o próprio Estado conduzindo ao recuo do Estado Providência e mais uma vez à sua submissão à economia de mercado (Giner, 2003; Estanque, 2012). Como referem Laville e Roustang citados por Estanque (2012:236) dá-se então o “recrudescimento do princípio de mercado” resultando num retrocesso das políticas e direitos sociais que se haviam conquistado desde o século XIX. Contudo Amartya Sen (2003:22) diz que “Ser *genericamente contra* os mercados seria tão aberrante como ser genericamente contra os contactos entre as pessoas (mesmo se algumas conversas são claramente tontas e causam problemas aos outros – e até aos próprios interlocutores)”.

São inegáveis os contributos do mercado para o progresso e crescimento económico, mas as desigualdades no acesso ao mesmo e a não aceitação da liberdade de participação de todos no mercado de trabalho tem contribuído para as injustiças, desigualdades, exploração (Sen, 2003).

“É difícil supor que qualquer processo substancial de desenvolvimento possa realizar-se sem um uso alargado dos mercados, mas isso não colide com o papel do apoio social, da regulação pública, ou do poder estatal quando podem enriquecer – mais do que empobrecer – as vidas humanas” (Sen, 2003: 23, 24).

Ou seja, o mercado pode contribuir para o desenvolvimento das sociedades se lhe estiver subjacente políticas sociais e económicas que se fundamentem nos princípios de justiça, equidade, honestidade, que valorizem todas as pessoas enquanto cidadãos de direitos e deveres.

Mas a dura realidade a que se assiste é a da globalização neoliberal que coloca o primado no lucro em detrimento das pessoas contribuindo para o desemprego em massa, trabalho precário, trabalho desregulado, subcontratação, insegurança, redução de direitos laborais e sociais, em suma, a precarização das relações de trabalho (Estanque, 2012; Hespanha & Carapinheiro, 2001; Lopes, Parente & Marcos, 2014).

Ora face a tais conjunturas socioeconómicas, o modelo neoliberal dominante tem vindo a perder credibilidade devido aos resultados desastrosos a que se tem assistido e, por outro lado, o modelo de Estado Social torna-se insustentável devido às atuais problemáticas sociais (fraco crescimento, envelhecimento demográfico, recessão económica, etc.) tornando-se deste modo indispensável a adoção de um novo modelo social que se adeque às atuais realidades (Estanque, 2012; Lopes, Parente & Marcos, 2014). Deste modo o Estado Providência enfrenta uma crise tanto ideológica como financeira (Bureth, 2004). Ou seja, “uma crise de trajetória coletiva do paradigma vigente, de projeto social, uma crise que reflete a não concretização das promessas da modernidade” (Lopes, Parente & Marcos, 2014: 75).

A necessidade de reinventar um Estado que se oriente por princípios de solidariedade, justiça, equidade conduz ao aparecimento do modelo social europeu no qual é defendido a promoção da cidadania, proteção social coletiva enquanto atribuição do Estado, a solidariedade social (Lopes, Parente & Marcos, 2014).

O *novo reformismo solidário do Estado* implica a participação das comunidades, das famílias e associações na realização da solidariedade coletiva aproximando-se deste modo dos cidadãos. A sociedade civil deve participar na provisão do bem-estar coletivo e alguns serviços que no passado eram garantidos pelo Estado passaram a ser satisfeitos por instituições e organizações não públicas (Lopes, Parente & Marcos, 2014).

E é precisamente deste modo que o Terceiro Setor passa a ter um papel fundamental de mediação entre o Estado e a comunidade como alternativa à insustentabilidade dos dois cenários (*neoliberalismo e estaticismo social*) das sociedades europeias desde a década de 70 do século passado (Ibidem; Bureth, 2004; Ferreira, 2009). Mas foi a partir da década de 1990 que este setor conquistou maior visibilidade e passou a ter um papel relevante tanto na esfera económica – satisfazendo várias necessidades dos consumidores, gerando emprego e empreendedorismo – como na esfera política promovendo a cidadania e assumindo-se como parceiro do Estado (Ferreira, 2009).

Ferreira (2009) refere-se ao Terceiro Setor como uma invenção estratégica de alguns atores sociais, nomeadamente:

- as diversas organizações, instituições, indivíduos, grupos que o constituem;
- os cientistas sociais, investigadores que definem os seus contornos;
- as políticas públicas que o regulam e lhe atribuem o seu papel na *governança societal* (Ibidem).

Borzaga & Defourny (2001); Defourny & Pestoff (n.d.) dizem que o Terceiro Setor é frequentemente chamado de Setor Não Lucrativo ou Economia Social, contudo Ferreira (2009) defende que há importantes diferenças entre Terceiro Setor e Setor Não Lucrativo ou Voluntário (foco na questão da lucratividade) e a Economia Social (foca a questão das organizações serem capitalistas ou da Economia Social centradas em gerar riqueza coletiva), Nova Economia Social, Empresa Social, Economia Solidária (focam inovação organizacional, participação dos utilizadores e eficácia).

Mas aqui importa é sobretudo perceber que o Terceiro Setor está amplamente associado aos principais papéis económicos das autoridades públicas através da produção de bens e produtos quase públicos e que independentemente das diferenças entre os conceitos mencionados no parágrafo anterior, estes têm em comum o fazer face aos limites/crise do Estado Providência e têm um conjunto de discursos políticos acerca do modo de organização da sociedade, Estado e da economia (Borzaga e Defourny, 2001; Ferreira, 2009). Questiona-se por exemplo os contributos que o Terceiro Setor poderá dar relativamente ao desemprego estrutural que atinge diversos países, a necessidade de reduzir os défices orçamentais e a adoção de políticas de integração mais ativas (Borzaga & Defourny, 2001).

Em suma o Terceiro Setor tem como fundamentos a democracia, reciprocidade, equidade, solidariedade e deve contribuir para aproximar o mercado do Estado, transformar interesses individuais em interesses comuns, estimular relações de solidariedade e promover a igualdade no acesso aos serviços (Ferreira, 2009; Lopes, Parente & Marcos, 2014). Portanto o Terceiro Setor segundo Lopes, Parente & Marcos (2014: 79) apareceria como o “catalisador de uma redescoberta vontade coletiva”, como uma “possibilidade de reinventar solidariedades não mercantis, que reabilitem ideais de cidadania, participação, emancipação e de responsabilidade coletiva democrática” (Ibidem, 2014: 82).



## **CAPÍTULO II – A INEVITABILIDADE DAS “OUTRAS ECONOMIAS”**

## **As “Outras economias”**

A insatisfação relativamente ao modelo económico e políticas dominantes tornou imprescindível a descoberta de novos caminhos, novas práticas económicas que se fundem noutros princípios para além da concorrência e lucro, teorias que concorram para a tão almejada sociedade mais justa, equitativa, que maximize o bem-estar humano e social (Pedro Hespanha, 2009; Defourny & Develtere, n.d.; Bureth, 2004). Segundo Hespanha (2009) para descobrir novos caminhos e alternativas é necessário a desconstrução dos modelos económicos dominantes que se apresentam como solução única. Questionar a legitimidade da economia em separar os aspetos económicos dos restantes aspetos da vida social, uma vez que as relações que decorrem da vida em sociedade são complexas (misturam-se aspetos de natureza diferentes: éticos, religiosos, políticos).

Estas reflexões e busca conduziram a diversas alternativas económicas e conceitos como a Economia Social e Nova Economia Social, Economia Solidária, Terceiro Setor, Empresa Social.

A ES terá surgido no século XIX em França e durante muito tempo teve um significado bastante amplo e englobava qualquer fenómeno económico que tivesse uma dimensão social ou qualquer fenómeno social que tivesse uma dimensão económica (Defourny & Develtere, n.d.). A sua história está intrinsecamente ligada às mais antigas formas de associação humana que através dos séculos contribuíram gradualmente para a emergência da liberdade de associação (Ibidem). Portanto a ES aparece como o resultado de várias iniciativas levadas a cabo pelas comunidades locais e grupos de pessoas através dos tempos e acaba por se assumir como uma constelação de esperanças que pretende opor-se à economia como a conhecemos atualmente, ao capitalismo, e aos seus efeitos indesejáveis (Rui Namorado, n.d). Para Defourny & Develtere (n.d.) a definição de ES engloba todas as atividades económicas das empresas sobretudo cooperativas, associações e mutualidades cuja ética assenta sob os seguintes princípios:

Primazia dos serviços prestados aos membros e à comunidade em detrimento da busca de lucro; Gestão autónoma; Processos de tomada de decisão democrática – uma pessoa, um voto independentemente da posse de capital; Na distribuição das receitas, as pessoas e o trabalho têm primazia sobre o capital.

Ou seja, aquilo que é verdadeiramente relevante não é a forma jurídica que uma entidade possa assumir (cooperativa, associação, mutualidade), pois isto por si só não é o garante da entidade se tornar parte da economia social, ainda que o enquadramento legal adotado seja um dos passos importantes. O que é verdadeiramente imprescindível é que a instituição tenha os seus fundamentos nos princípios atrás mencionados (Ibidem).

Giner (2003), diz que este conceito se tem vindo a formar e a consolidar ao longo do tempo pela pressão social e pela realidade em constante mudança e que este se posiciona como um setor intermédio entre a economia pública e privada, ou seja, a ES não é pública nem privada e engloba toda a atividade que não tem como finalidade última o lucro, mas antes um desenvolvimento equilibrado, participado, justa distribuição de oportunidades e benefícios. Este autor, no seu livro, começa por definir economia como a gestão da casa, da comunidade, como a ciência que estuda a boa administração de bens escassos para uma melhor satisfação das nossas necessidades (Ibidem). Propõe por fim o conceito de ES como:

“ la ciência que estudia la actividad económica desde la perspectiva de su responsabilidad social, com el objetivo de poner la economía al servicio de la sociedad, fomentando el desarrollo de las técnicas adecuadas (entre las cuales cabe destacar: la democracia económica, el principio mutualista, la educación popular y el aprovechamiento económico integral de los recursos endógenos ociosos) y de las organizaciones a que tales técnicas dan lugar” (Ibidem).

Segundo Giner (2003), ao longo do tempo a economia foi assumindo uma postura deliberadamente neutra e liberal que se recusa a questionar se os objetivos que persegue são bons ou maus, o que resultou na inversão do seu sentido original de servir as pessoas e de ser um fim para melhorar a qualidade de vida das pessoas, da vida em sociedade. A adjetivação da economia como "social" é redundante, pois deveria ser aplicada a toda a economia uma vez que esta não deveria ter outro sentido senão o de servir, satisfazer as necessidades da sociedade em que se desenvolve. O adjetivo "social" é assim utilizado somente para superar a ideia de neutralidade da economia (Ibidem).

Giner (2003) defende ainda que as empresas de ES são as empresas mais rentáveis e mais convenientes para a sociedade e as que irão prosperar, pois seguem princípios éticos que em última instância levarão à construção de uma sociedade e mundo melhores.

Gaiger (2009) refere que foi a Economia Solidária que marcou um novo capítulo na história da ES desde o século XIX. Devido aos problemas originados pela Revolução Industrial, os operários e camponeses associaram-se com o intuito de desenvolverem processos de gestão autónomos e democráticos. As pessoas tinham o primado diante do capital e a rentabilidade

não era um fim em si mesmo, mas antes um meio para satisfazer as necessidades materiais das comunidades, grupos de pessoas, organizações. A ES começou a combinar recursos provenientes do mercado, de natureza não mercantil, subvenções públicas, recursos alheios à lógica monetária, práticas de ajuda mútua (Defourny citado por Gaiger, 2009: 82).

Mas a partir do século XX passou a apresentar alguma debilidade devido à assimilação que sofreu por parte do Estado e do mercado, as mutualidades sob controle do Estado passaram a funcionar como dispositivos complementares da segurança social, as cooperativas submeteram-se às lógicas da economia de mercado, o que posteriormente contribuiu para a perda gradual das suas dimensões políticas e combativas (Gaiger, 2009).

A crise Keynesiana em 1970 afetou o desempenho do Estado Providência na promoção do bem-estar social e, portanto, novamente desenvolvem-se uma série de iniciativas sendo neste âmbito que se fala de uma Renovada Economia Social, ou seja, passa a designar-se a ES como Nova Economia Social (Ibidem). Esta passa a substituir o papel do mercado na criação de empregos e o do Estado na redistribuição e regulação, o que, segundo o autor, leva a uma aproximação ao campo do Terceiro Setor (Ibidem).

Contudo a Nova Economia Social apresentava importantes diferenças relativamente ao Terceiro Setor, pois não pretendia ter somente o papel de uma *economia reparadora*, mas recuperou a sua dimensão política e combativa que havia perdido, lutando pelo direito dos cidadãos e pela transformação do sistema económico, aderindo a *movimentos altermundialistas*, o que contribuiu para que a designassem de Economia Solidária, termo que já era utilizado na América Latina (ibidem).

Bureth (2004), tendo como base diversas análises de diferentes autores, começa por mencionar que a Economia Solidária não é um conceito, mas antes uma noção polissémica, pois é-lhe atribuída diversos sentidos, pode ser apreendida como uma nova forma de ES, como um setor específico, como uma economia alternativa ou ainda como um novo modo de desenvolvimento local que tem como finalidade dar resposta aos problemas de coordenação do mercado e do Estado.

Bureth (2004) chama também a atenção para a pluralidade de definições existentes: Economia Solidária, Economia Solidária e Alternativa, Economia Social, Nova Economia Social, Terceiro Setor, Terceiro Setor de Utilidade Social, Economia Plural, Desenvolvimento Solidário, Desenvolvimento Solidário e Alternativo, etc. Esta diversidade de termos segundo Bureth (2004) dificulta uma classificação clara, mas, por outro lado, revela um período de revolução científica em curso, acerca do qual ainda não se conhecem os últimos contornos e desenvolvimentos, o que apesar de gerar alguma confusão, acaba por

salientar a complexidade e dinamismo que se vive atualmente em termos do desenvolvimento das “outras” economias.

A Economia Solidária terá ganho um grande impulso a partir de 1990. Ainda que o *solidarismo económico entre trabalhadores* tenha uma história bastante mais longa, foi por esta altura que, em diversos continentes, as iniciativas neste âmbito ganharam maior dinamismo (Laville & Gaiger, 2009; Gaiger, 2004; Bureth, 2004).

A Economia Solidária gira em torno da ideia de solidariedade e pretende opor-se à ideia do individualismo que caracteriza o capitalismo. Surge devido a diversas atividades de âmbito económico que rapidamente se multiplicaram, e que foram desenvolvidas por cidadãos, produtores e consumidores com base em princípios democráticos, de cooperação, autonomia, autogestão (Laville & Gaiger, 2009; Gaiger, 2004; Bureth, 2004). Estas iniciativas, tinham e têm variadas formas que contribuem para a inclusão social de trabalhadores e de desempregados, excluídos pela economia de mercado, e para satisfazer necessidades de pessoas em situação de desamparo, cumprindo funções em diversas áreas como saúde, educação e preservação ambiental (Ibidem). As práticas desenvolvidas neste âmbito contribuem ainda para o desenvolvimento da cidadania, uma vez que estimulam o cidadão a participar em questões de interesse comum, criando deste modo espaços de proximidade onde se desenvolvem processos democráticos dialógicos (Ibidem). A Economia Solidária é apresentada pelos autores como uma outra forma de viver e trabalhar que pretende a transformação social criando sociedades mais justas, mais humanas, que defendem os direitos básicos do trabalho, que apostam na associação e soluções coletivas alicerçadas em convicções morais e intelectuais que permitam encontrar novos caminhos, novos rumos (Ibidem).

Laville (2009) diz que é a forte dimensão sociopolítica, para além da dimensão socioeconómica, que marca a diferença da Economia Solidária relativamente a outras “economias alternativas”.

Giner (2003), refere-se à Economia Solidária como um conjunto de grupos antiglobalização que rejeitam a ES por a considerar excessivamente *empresarialista*. Se critica, por um lado, o facto de se estarem sempre a iniciar novos movimentos sem aproveitar todas as conquistas e desenvolvimentos que foram sendo alcançados ao longo dos últimos 150 anos no âmbito da ES, por outro lado reconhece que esses novos movimentos podem trazer contributos significativos na luta política e social.

## **Empreendedorismo Social, Empresas Sociais e Empresas Sociais de Inserção**

Parente & Quintão (2014), referem que o termo *empreendedorismo social* surgiu em 1980/1990 e que a adjetivação *social* a *empreendedor* e *empreendedorismo* pode assumir múltiplos sentidos: criação de uma organização não lucrativa; empresa lucrativa que apoia projetos sociais por via das ações de responsabilidade social; empresa que se dedica a negócios da vertente social. Referem ainda que atualmente as práticas de empreendedorismo social procuram incorporar negócios que funcionem como veículos de inovação para superar desafios sociais que não obtêm resposta do Estado ou do Mercado. Estas iniciativas visam a promoção da sustentabilidade económica, social e ambiental de modo a trazer soluções para as pessoas e para os territórios. Ainda mencionam que o empreendedorismo social contribuiu para diluir as fronteiras entre atividades não lucrativas e lucrativas, orientadas para o mercado, de forma a criar práticas mais eficazes e mais sustentáveis (Ibidem).

Santos; Carvalho & Salvado (2013) referem-se ao empreendedorismo social como um processo através do qual se solucionam problemas importantes e negligenciados pela sociedade de modo inovador e sustentável.

Hespanha (2009), por sua vez faz a distinção entre empreendedorismo *de oportunidade* e *empreendedorismo de necessidade*. O primeiro refere-se aos indivíduos empreendedores que têm capacidades de gestão, conhecimento dos mercados e identificam uma oportunidade de negócio que lhes parece ser lucrativa e decidem por isso investir, enquanto o último normalmente é desenvolvido por pessoas com dificuldades de integração no mercado de trabalho e por isso optam pelo autoemprego como estratégia de sobrevivência.

Este tipo de iniciativas tem contribuído para a integração de pessoas em situação de exclusão e por isso têm sido reconhecidas como prioritárias nas estratégias desenvolvidas pelos governos, tanto a nível nacional como europeu, mas acabam por ter alguns efeitos perversos como o de condicionarem o acesso a benefícios sociais, elevadas obrigações para os desempregados e a responsabilização destes pela sua situação de excluídos descartando os padrões, as empresas ou o Estado de qualquer responsabilidade (Parente & Quintão, 2014).

Mas o que distingue os empreendedores sociais de outros empreendedores de negócios?

Carina Martins (2014) diz que os empreendedores sociais distinguem-se de outros empreendedores de negócios pelo facto de que o seu objetivo final não ser o lucro (ainda que possam ter lucro), mas gerar impacto na sociedade e contribuir para uma transformação social positiva, otimizando as suas ideias e recursos de forma a promover a autonomia, responsabilização e empoderamento dos indivíduos.

De acordo com Santos; Carvalho & Salvado (2013) algumas características que nos permitem identificar uma iniciativa de empreendedorismo social são:

“A missão: resolvem problemas sociais negligenciados; Inovação: através de novas abordagens e ferramentas que desafiam a visão tradicional; Impacto: transformando mentalidades e as dinâmicas da sociedade; Empoderamento: envolvendo e capacitando as partes interessadas; Escalável: com a preocupação e capacidade de crescer e se replicar; Sustentável: baseados em modelos de funcionamento eficientes e viáveis”.

A designação de empresa social, surge muito associada a iniciativas de empreendedorismo, e é um conceito que ainda se encontra numa situação de emergência e de apropriação em Portugal, havendo diversos debates e discussões em torno da mesma (Parente & Quintão, 2014; Perista & Nogueira, n.d).

Em Itália, a partir de 1980, surgiram várias empresas sociais para responder a necessidades não satisfeitas especialmente no campo da integração pelo trabalho ou serviços pessoais (Defourny & Nyssens, 2010). Como não era permitido que associações desenvolvessem atividades económicas o parlamento italiano criou uma lei onde dava enquadramento à "cooperativa social", no qual foram encaixadas as empresas sociais (Ibidem). Isto inspirou outros países da Europa e fora dela a introduzirem novas formas legais que refletiam esta abordagem de empreendedorismo ainda que o termo "empresa social", não tivesse sido sempre utilizado na legislação desses outros países (Ibidem).

Para além da criação de novas formas legais e enquadramentos, assistiu-se ao desenvolvimento de programas públicos específicos como os de integração pelo trabalho, que tinham como objetivo principal integrar pessoas com baixas qualificações que estavam em risco de exclusão do mercado de trabalho e, deste modo, integrá-las através de uma atividade produtiva (Defourny & Nyssens, 2010).

Como já se referiu antes, França já desenvolvia desde de 1970/1980 iniciativas de base empresarial que tinham como finalidade ter resultados positivos, mas sem fins lucrativos, com vista à inserção social e profissional de públicos vulneráveis. O modelo francês de Empresa de Inserção compreendia uma parte formativa e outra de profissionalização pelo prazo de 2 anos (Paiva, 2006).

Paiva (2006: 29) refere que as EI são:

" Colectivos que partindo de uma actividade económica, promovem a inserção laboral. Ao desenvolverem actividades produtivas, possuem uma gestão empresarial e têm como principal objetivo a inserção de pessoas em situação de exclusão social (desempregados de longa duração, pessoas com deficiência e outros grupos sociais vulneráveis perante o mercado de trabalho). As características que definem uma empresa de inserção são o seu

objetivo social, o tipo de públicos a que se dirige e o compromisso de acompanhamento personalizado (itinerário de inserção) às pessoas que aí trabalham. Estas organizações não têm fins lucrativos uma vez que não existe repartição dos lucros entre as entidades que as promovem, antes reverterem para o objeto social da empresa".

As EI francesas podem adotar enquadramentos jurídicos distintos (cooperativa, associação, etc.), mas todas têm os mesmos regulamentos, estatutos e leis e estiveram sempre muito ligadas aos serviços públicos, os quais escolhiam as pessoas a empregar: pessoas desempregadas e com diversos problemas a nível social e económico, beneficiários de rendimento mínimo garantido. O financiamento das EI deriva de apoios do Estado e outras entidades regionais e locais e desenvolvem a sua atividade no mercado normal donde provêm os seus recursos (Paiva, 2006). O modelo de EI na Alemanha, Itália e Espanha é semelhante ao francês e, de forma geral, caracteriza-se pelo mesmo objetivo social (Paiva, 2006).

Num documento da O.C.D.E de 1999, citado por Paiva (2006: 34), as EI são referidas como atividades que se desenvolvem ao abrigo da nova economia social ou novo empreendedorismo social, tentando conciliar os modos de gestão que se encontram no mercado com objetivos sociais, contribuindo desta forma para um desenvolvimento sustentável.

Num estudo desenvolvido pela International Research Network (EMES) foi considerado que a ES, e em particular as EI, poderiam contribuir eficazmente para alargar o mercado de trabalho e criar oportunidades para as pessoas menos qualificadas ou para aquelas que têm capacidades de trabalho reduzidas, daí que foram realizadas recomendações para a UE no sentido de incentivar os Estados Membros a sustentar as EI financeiramente baseando-se num contrato de prestações sociais que deveria ser sujeito a avaliação permanente (Paiva, 2006). Os Estados Membros deveriam valorizar as EI e integrá-las nos Planos Nacionais de Ação para a inclusão de forma a contribuírem de modo efetivo na luta contra a pobreza e a exclusão social; a reconhecerem a possibilidade de instaurar uma política fiscal própria e enquadramento jurídico adequado às EI; a favorecerem a criação de grupos de empregadores para a inserção e qualificação; a incentivar a criação de empresas sociais sob a forma de cooperativas; a criarem convenções coletivas de trabalho específicas adaptadas ao setor; a determinar o público a que se destina a iniciativa, mas de forma flexível, para permitir apoiar populações que, a dada altura, apresentem dificuldades de integração social e profissional; a assegurarem a possibilidade de financiamento misto (privado, público, doações), etc. (Paiva, 2006).

Por sua vez, as EI deveriam definir de modo claro as suas atividades para permitir a avaliação da sua missão social, especialmente quando financiadas por dinheiros públicos; privilegiar



a participação de todos os que trabalham no projeto; criar meios de sustentação em rede para assim incentivar o desenvolvimento e criação de outras EI; adotar modelos de gestão partilhados entre os atores envolvidos nos projetos; participar em órgãos representativos da Economia Social e Terceiro Setor; promover auditorias para permitir a sua avaliação; ser transparentes relativamente aos lucros e reinvesti-los na própria empresa (Paiva, 2006).

O autor ainda menciona que as EI, deste modo, se posicionaram numa vasta estratégia definida em Lisboa e em Gotemburgo, como sendo entidades que têm como principal objetivo a integração social e profissional de pessoas socialmente marginalizadas ou pessoas com deficiência proporcionando-lhes um acompanhamento e formação adequados para uma inserção durável no seio da própria EI, ou noutra tipo de empresa.

As EI caracterizam-se pela sua dimensão económica e social, tal como na definição da EMES para Empresa Social (Paiva, 2006; Defourny & Nyssens, 2010), que, por sua vez devem considerar a existência de:

Na dimensão económica:

Uma atividade contínua produzindo bens ou vendendo serviços;

Alto grau de autonomia;

Certo nível de risco financeiro;

Quantia mínima de trabalho remunerado.

Na dimensão social:

Metas explícitas para beneficiar as comunidades;

Iniciativa lançada por grupos de cidadãos;

Tomada de decisões não baseada na propriedade de capital;

Participação das pessoas envolvidas na atividade;

Limites à distribuição de lucro.

Neste contexto de novo empreendedorismo social, as EI surgem como um subconjunto da definição da EMES, pertencendo ao universo das empresas sociais que pretendem prestar serviços e satisfazer necessidades sociais não satisfeitas pelo Estado, tendo como meta, a inserção socioprofissional de pessoas desfavorecidas (Paiva, 2006: 38).

Quintão (2008) refere que o projeto *PERSE: Performance socio-économique des entreprise sociales de insertion par le travail* – uma investigação que teve como objeto específico as EI – permitiu uma identificação clara de tipologia das EI: o tipo mais antigo de EI serão as de integração ocupacional, subsidiadas permanentemente, sobretudo dirigidas a pessoas portadoras de deficiência (mas não exclusivamente); as EI de emprego auto subsidiado permanente, que contam com o apoio inicial do Estado, mas que se tornam sustentáveis a

médio prazo e remuneraram os funcionários quando o período de inserção termina (modelos mais recentes); as de ressocialização através de atividades produtivas destinadas a pessoas com problemas a nível psicossocial; e, por último, as EI que promovem variados esquemas de inserção (mais difíceis de classificar).

Através deste mesmo estudo também se analisaram os perfis e percursos dos beneficiários, tendo-se concluído que as EI contribuíram de modo efetivo para a integração de pessoas em situação de grande vulnerabilidade relativamente ao mercado de trabalho; que os percursos dos funcionários são bastante distintos mas que, ainda assim, houve ganhos para essas pessoas em termos do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (Quintão, 2008).

### As EI em Portugal

Portugal, à semelhança de França, lançou o Programa Empresas de Inserção (1998) através do qual se pretendeu a criação de emprego para pessoas em situação de grande vulnerabilidade (Paiva, 2006). Enquanto que as EI francesas, belgas e italianas surgem a partir de iniciativas despoletadas pela sociedade civil, em Portugal, o referido programa surge numa lógica de política Top Down, instituída pelo governo como parte da estratégia desenvolvida no país para acabar com a pobreza e exclusão social. O enquadramento jurídico é criado em 1996 no quadro do Mercado Social de Emprego (MSE) tendo sido a sua formalização e regulamentação em junho de 1998, através da Portaria 348 - A/98 (Quintão, 2008). Pretendia-se através das EI promover o desenvolvimento das competências pessoais, sociais e profissionais dos sujeitos para o exercício de uma atividade profissional com vista à sua inserção ou reinserção social (Ibidem).

É ainda de salientar que as entidades promotoras das EI eram na sua maioria IPSS e, segundo um estudo da Comissão para o Mercado Social de Emprego (CMSE), as pessoas que vieram a integrar as EI eram sobretudo mulheres adultas entre os 25 anos e 44 anos com baixa escolaridade (Caixas; Ramos & Silva, 2014). Relativamente às entidades promotoras, as EI permitiram melhorar e aumentar os serviços prestados no âmbito da satisfação de necessidades sociais, o desenvolvimento local e valorização do património e estimular e promover lógicas de empreendedorismo social (Ibidem).

Contudo, Quintão (2008) identificou no seu trabalho algumas limitações em relação à implementação das EI em Portugal nomeadamente, e entre outras:

- O esquema de inserção obrigar à rotatividade dos trabalhadores o que leva a que quando os trabalhadores atingem um nível de desempenho satisfatório terem de abandonar a EI trazendo deste modo problemas a nível da sustentabilidade destas empresas;
- O facto de não haver garantia de que o investimento e trabalho efetuado junto das pessoas não corre risco de regressão e de que o processo de integração tem continuidade;
- A ausência de um esquema de transição aquando da saída da EI;
- A ausência de apoios técnicos e financeiros para as equipas de gestão e de enquadramento técnico;
- As incongruências na aplicação geral da lei do trabalho e dificuldades associadas ao estatuto dos sujeitos no processo de inserção;
- A ausência de uma política fiscal adequada.

De qualquer modo, Quintão (2008) menciona que as investigações que foram levadas a cabo a nível europeu permitiram evidenciar a crescente importância das EI no campo de inserção socioprofissional de pessoas em situação de exclusão.

### **CAPÍTULO III – O PERCURSO METODOLÓGICO E EPISTEMOLÓGICO**

## **Problemática, objeto de estudo e definição dos objetivos de investigação**

Conforme já se foi debatendo ao longo deste trabalho, vários problemas de cariz económico têm afetado a maioria das pessoas/famílias das sociedades contemporâneas acompanhadas de um aumento significativo de iniciativas no âmbito da economia social, como as empresas sociais. Nesta pesquisa, que se centra nas empresas de inserção pelo trabalho, pretende-se colocar em evidência de que modo estes conceitos e práticas contribuem para (e que tipo de) mudança social, isto num quadro de retração do Estado Social e de centralidade do discurso económico na organização da vida social.

Deste modo o objeto de estudo deste trabalho são as "Lógicas de ação no âmbito das empresas sociais de inserção pelo trabalho".

Os objetivos definidos são os seguintes:

- Perceber o que há de diferenciador no adjetivo "social" nestas organizações;
- Saber se este tipo de empresas contribui para combater as desigualdades sociais;
- Saber se estes tipos de organizações promovem ou não mudança social (e que mudanças são essas);
- Analisar as lógicas de ação que estão subjacentes a estas organizações.

Silverman (n.d.) refere que a escolha do método depende do que se quer descobrir. Tendo em consideração o objeto de estudo referido e os objetivos definidos, a realização deste trabalho implicou uma análise aprofundada no contexto, num ambiente de partilha e proximidade com as pessoas que nele se inserem, pelo que se optou pelo estudo de caso como método organizador da pesquisa.

O estudo de caso, segundo (Amado, 2013: 143):

“...possui como características que melhor o definem, por um lado, a focagem dos fenómenos a estudar dentro de um contexto (social, cultural, institucional, temporal, espacial, etc.), e, por outro lado, o objetivo de explicar/compreender o que lhe é específico e, de algum modo, determinado pelo contexto”.

Ou seja é um estudo aprofundado de um ou mais exemplos de fenómenos que acontecem num determinado contexto e que espelha as opiniões e perspetivas das pessoas que nele estão envolvidas (Gail & colaboradores, 2007:447 citados por Amado, 2013).

Os tipos de questões de pesquisa são relevantes para distinguir os estudos de caso doutros tipos de pesquisa. No estudo de caso as questões de interesse referem-se ao como e ao

porquê, as quais encerram relações complexas referentes a um dado contexto (Mazzotti 2006).

Este ainda menciona que muitos trabalhos apresentados como estudos de caso na verdade não se caracterizam como tal e que os seus autores os apelidam assim por se referirem a um estudo numa escola, numa turma ou acerca de um pequeno número de pessoas sem explicar o porquê da sua escolha ou seja sem evidenciar o interesse do estudo naquele local, com aquelas pessoas o que conduz a uma interpretação de dados superficial sem contextualização social ou histórica (Ibidem). Assim, importa aqui explicar os fatores que levaram à escolha da instituição onde se desenvolveu a pesquisa, os quais passo a mencionar:

- O facto de ser uma das poucas EI a estar ainda em funcionamento, apesar de o programa já ter sido extinto;
- O facto de conhecer o coordenador da instituição, o que permitiu ter um acesso informal e facilitou a integração no campo;
- O facto desta EI ser considerada um exemplo de boas práticas;
- O facto de esta EI ter contribuído de modo efetivo para a integração laboral de um número considerável de indivíduos o que não aconteceu na grande maioria das EI financiadas pelo programa.

### **Alcançar os objetivos – que caminho(s) percorrer?**

É a partir da fundamentação teórica que nos podemos apropriar dos instrumentos necessários para interrogar o real e escolher métodos de investigação adequados (Amado, 2013). Portanto, é importante que antes de qualquer ato investigativo possamos estar conscientes do modo como entendemos o mundo, das nossas asserções sobre o que é importante (Bogdan & Biklen, 1994).

A postura que assumo neste trabalho distancia-se das abordagens hipotético-dedutivas através das quais se procuram respostas rápidas, objetivas traduzidas em números que muitas vezes procuram satisfazer interesses políticos, governamentais ou organizacionais (Silverman, n.d.). Isto não significa que defenda uma oposição radical relativamente às abordagens quantitativas, mas, na perspetiva em que me coloco, recorrer a métodos quantitativos deverá somente acontecer quando necessário, se estes forem adequados e, sem visar a formulação de generalizações.

Esta é uma investigação de cariz qualitativo através da qual se pretende compreender o social em toda a sua complexidade, a partir das perspetivas dos próprios indivíduos, ou seja,

tomando como base estratégias dialógicas, aceder às perspetivas das pessoas relativamente às suas próprias vivências, os significados que atribuem às experiências que viveram.

Portanto, ouviu-se intervenientes com diferentes papéis na EI estudada, de modo a desafiar o que Becker (in Bogdan e Biklen, 1994: 38), designou por “hierarquia de credibilidade”, referindo-se à ideia de que as opiniões e perspetivas daqueles que se encontram em posições de comando são mais valiosas do que as dos outros.

Neste tipo de pesquisa a fonte direta de dados é o próprio ambiente dos sujeitos e após a integração no campo fui procedendo à recolha de informação através do contacto direto com os atores sociais que constituíam a instituição visando deste modo estabelecer um contacto o mais aprofundado e de proximidade possível (mediante a minha disponibilidade a nível temporal) com os indivíduos no seu contexto natural (Bogdan e Biklen, 1994).

Preocupe-me em ter o melhor conhecimento possível do contexto pois “... é ali que as ações podem ser melhor compreendidas quando são observadas no seu ambiente habitual de ocorrência” (Bogdan e Biklen, 1994: 48).

Ao longo do trabalho fui procurando compreender os significados e sentidos que cada pessoa foi atribuindo à sua passagem na EI, tendo para isso em conta tanto os atos como as palavras e gestos de cada sujeito, pois a abordagem qualitativa exige que o mundo seja examinado com a ideia de que nada é trivial, que tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permita estabelecer uma compreensão mais esclarecedora do nosso objeto de estudo (Bogdan e Biklen, 1994: 49).

Como Terrasêca (1996) quis adotar uma postura epistemológica aberta onde tanto o diálogo como o questionamento se tornassem uma constante, de modo a ir construindo abstrações à medida que fosse recolhendo e examinando os dados e é por esta razão que numa investigação qualitativa o interesse não se resume somente aos resultados, mas o próprio processo tem um lugar de destaque.

Importa ainda salientar que o material recolhido, fruto das perspetivas e interpretações das pessoas auscultadas, será interpretado com base em teorias prévias de forma a evitar que a pesquisa seja reduzida aos discursos que as mesmas produzem acerca da realidade (Estrela, in Amado 2013: 49).

Em suma o interesse neste estudo é essencialmente particularizar o caso da EI estudada, conhecer as suas singularidades, sendo a representatividade das conclusões sobretudo social e assente em critérios de compreensão e pertinência (Amado, 2013: 44).

## A entrada no campo – os procedimentos éticos

Ainda que a minha entrada na instituição onde desenvolvi a pesquisa tenha acontecido de um modo bastante informal, pois não foi necessário trocar nenhuma documentação entre esta e a faculdade, desde o início tive bem presente as diversas questões éticas que se vão levantando desde a negociação da entrada no campo, na recolha e na análise dos dados. Segundo Isabel Baptista (1998: 50, 51), a ética é:

“... um modo de ser para o outro sem razão ou mesmo contra a razão”, uma relação que se baseia na negociação e no respeito pela liberdade do próprio e dos outros, que vai para além da formalidade de regras e normas impostas pela moral”.

Tentei em todo o caminho que percorri respeitar a liberdade de cada pessoa sendo transparente relativamente à natureza da investigação e (apesar de toda a informalidade com que a investigação decorreu) procurei sempre obter o consentimento informado de todas as pessoas envolvidas. Fui tentando estabelecer relacionamentos na instituição com base no respeito e confiança com os atores da EI, pois conforme diz João Amado (2013: 405):

“De facto, há uma ‘*praxis ética*’ comum a todas as estratégias de investigação qualitativa. Nessa *praxis* salientámos em primeiro lugar, a necessidade de construir uma relação baseada na sinceridade, na verdade e na confiança – nada no processo pode justificar a ocultação de objetivos e de procedimentos e muito menos, a mentira”.

Esta postura de transparência que adotei contribuiu realmente para conquistar a confiança das pessoas e deixá-las mais à vontade o que permitiu, de um modo geral, que as mesmas acabassem por se irem exprimindo de uma forma aberta em relação aos seus sentimentos, opiniões, emoções.

Consciente ainda da importância de proteger a identidade dos participantes na investigação, nas notas de terreno e nas transcrições e análise de dados foram atribuídos números aos entrevistados para os distinguir sem identificar.

Um outro aspeto também relevante é que no estudo de caso, segundo Amado (2013), o tratamento da informação recolhida deve ser feito em articulação com as pessoas envolvidas no estudo e esta é uma lacuna do meu trabalho uma vez que tive de me ausentar do país devido a questões profissionais e portanto a minha investigação teve desde o início grandes limitações a nível temporal, o que não me permitiu colocar esta etapa em prática, portanto importa salientar que todas as *interpretações* que faço dos sentidos atribuídos nesta pesquisa são somente o resultado das minhas aceções.



Relativamente à saída do terreno, informei todos os atores da EI desde o início que a minha presença na instituição seria breve e que iria terminar após a realização das entrevistas.

## **Técnica de recolha de Dados**

### **Observação participante**

A observação participante, ainda que tenha sido utilizada de modo complementar (devido a constrangimentos temporais), às restantes técnicas teve um papel relevante na investigação pois permitiu-me conhecer melhor o contexto. Permitiu compreender melhor o funcionamento e as dinâmicas da instituição e facilitou-me o contacto com as pessoas o que posteriormente possibilitou que as pessoas estivessem mais à vontade aquando das entrevistas.

Procurei antes de cada ida à organização refletir sobre as questões que me interessavam observar de acordo com o objeto de estudo e os objetivos da pesquisa (relações interpessoais, relações de poder, a caracterização das pessoas em processo de inserção, participação, especificidades dos modos de ação, ficar atenta não só ao que as pessoas diziam, mas às suas expressões, ao dito e não dito ) (Bogdan e Biklen, 1994 ).

Tentei ter sempre presente que a minha personalidade, os meus valores e crenças, a minha forma de olhar o mundo influencia toda a investigação e, portanto, nesta fase também tentei reprimir a minha impulsividade em certos aspetos como por exemplo não falar muito tentar ouvir mais as pessoas, etc. (Ibidem).

Fui estabelecendo diversas conversas informais com as pessoas sempre procurando manter boas relações com as mesmas, pois isso é o fator chave para o sucesso da investigação (Bogdan e Biklen, 1994.). Isto permitiu-me, em última instância, ter acesso a informação diversa e por isso ter sido mais fácil a elaboração dos guiões da entrevista e identificar os informantes privilegiados.

O trabalho de observação também contribuiu para a produção de notas de campo, as quais posteriormente também facilitaram uma análise mais aprofundada da instituição. Apesar de saber que as notas de campo devem ser extensas e escritas após sair do local, uma das dificuldades com que me deparei relativamente ao trabalho de observação foi o registo das notas de campo. Apesar de saber que deveria guardar pelo menos uma hora para tomar notas acerca de tudo o que vi e presenciei em cada sessão, na maioria das vezes isso não foi possível ou por ter ficado mais tempo na instituição do que tinha previsto ou pelo facto de

em seguida ter compromissos profissionais. Para superar esta dificuldade fui tentando escrever tópicos no meu caderno sempre que me foi possível.

Tentei durante o trabalho de observação não me esquecer que a presença do observador pode levar as pessoas a modificar os seus comportamentos e por isso fui tentando interagir de modo mais natural possível sem interferir no normal funcionamento das atividades.

O meu trabalho de observação teve mais ou menos a duração de duas a três horas no início e fui posteriormente aumentando o tempo conforme me fui integrando no campo.

Numa primeira fase da observação tentei sobretudo identificar os elementos da estrutura como por exemplo, os espaços da organização, *dossiers* com informações acerca da própria instituição, das pessoas, o ambiente envolvente, etc. Na segunda fase preocupei-me em fazer recolha das perspetivas dos diferentes atores, relações entre as pessoas da organização, etc. Cheguei a fazer acompanhamento de algumas funcionárias da EI durante as suas funções (enquanto serviam o lanche aos idosos; limpeza da sala do centro de convívio, durante a higiene habitacional de um idoso; na lavandaria; transporte de crianças da escola para casa, etc.).

### **Entrevista semiestruturada e entrevista de explicitação**

A entrevista semiestruturada foi o outro instrumento de recolha de dados por mim utilizado. Como refere Terrasêca (1996), para além desta ser uma das técnicas mais recorrentes a nível das metodologias qualitativas, ela permite a utilização dos mesmos tópicos para todos os entrevistados e simultaneamente permite uma certa liberdade aos indivíduos para se exprimirem para além dos tópicos e questões pré-definidas no guião da entrevista.

Foi a partir das observações por mim realizadas na EI e das conversas informais que fui estabelecendo com as pessoas, que elaborei os guiões das entrevistas (Apêndice II e III).

Ferreira (2014: 171) diz que “Uma entrevista bem improvisada exige da posição de entrevistador conhecimento (sobre a temática a abordar), planeamento (sobre os tópicos interessantes para ambos, quem pergunta e quem responde) ...” Mas este mesmo autor também diz que:

“...a boa pergunta não seja, necessariamente, aquela que havia sido previamente preparada pelo entrevistador, mas a que faz sentido ao entrevistado e o convoca a tomar uma posição, a narrar um ponto de vista com densidade narrativa” ou seja a preparação prévia é necessária, mas durante a entrevista há que adotar uma postura de escuta atenta para desse modo perceber o que faz sentido para aqueles que se está a entrevistar (Ibid.).

A marcação das entrevistas foi um processo difícil devido à disponibilidade dos trabalhadores da EI e da minha própria disponibilidade, tendo somente um dia por semana livre para o fazer e por isso tive de marcar várias entrevistas no mesmo dia.

As entrevistas foram realizadas na instituição, mas houve grande dificuldade na obtenção de sala para as mesmas, pois a instituição, pelo seu grande dinamismo, tem normalmente todas as salas ocupadas, e três das entrevistas foram realizadas perto da entrada com pessoas a entrar e sair constantemente, o que afetou a qualidade sonora das mesmas. O facto de uma das funcionárias falar muito baixinho ainda dificultou ainda mais o processo.

Para uma melhor apreensão dos sentidos e significados que as pessoas das EI atribuem às suas vivências recorri à entrevista de explicitação que segundo Vermersch (1996) visa a verbalização da ação através de perguntas, reformulações, silêncios e desse modo vai-se ajudando as pessoas a colocar em palavras um domínio particular da experiência.

Se por um lado esta técnica de levar as pessoas a explicitarem o que diziam ter permitido compreendê-las melhor, por outro lado, contribuiu para que as entrevistas se prolongassem por mais tempo tendo tornado posteriormente o processo de transcrição das entrevistas mais moroso.

### **Análise documental**

Os documentos institucionais são fonte de informação relevante que ajudam a colocar em evidência aquilo que se define ou institui e aquilo que é realizado efetivamente, facilitando uma melhor compreensão do objeto de estudo.

Ao longo do trabalho de campo, a instituição foi disponibilizando documentação variada, contudo foi difícil aceder a alguns documentos como por exemplo os termos de responsabilidade assinados com o IIEFP aos quais tive acesso aquando da minha saída do terreno.

#### **Quadro nº 1 - Documentos analisados<sup>1</sup>**

Portaria 348-A/98	Anexo 1
Termos responsabilidade EI 1	Anexo 2
Termos responsabilidade EI 2	Anexo 3

---

<sup>1</sup> Estes documentos não ficaram disponíveis no ficheiro eletrónico para salvaguardar o anonimato da instituição, vai-se imprimir os documentos e antes de anexar vai-se rasurar o nome da instituição.

Resultados EI	Anexo 4
Tabela de preços EI	Anexo 5
Rede Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho (RESIT)	Anexo 6
Normas de funcionamento EI	Anexo 7
DL 13/2015	Anexo 9
Logotipo da EI criado com pessoal EI	Anexo 10
Carta de recomendação	Anexo 11
Plano de Ação 2015	Anexo 12

### **A análise de conteúdo**

Após a recolha de dados, a análise de conteúdo foi o procedimento mais adequado nesta investigação, uma vez que permite “(...) dar conta da multidimensionalidade dos fenómenos, através da análise dos discursos produzidos pelos atores intervenientes na produção desses eventos (...)” (Terrasêca, 1996: 116). A análise de conteúdo permite compreender os conteúdos manifestos do discurso, mas também desvendar os conteúdos latentes (Ibidem). Após a transcrição das entrevistas (fase imprescindível para se ter uma apropriação do conteúdo das mesmas) e de acordo com os procedimentos referidos por Manuela Terrasêca, procedi a uma leitura intensa das do “corpus de análise”, para deste modo poder compreender o todo da entrevista (Terrasêca, 1996). Seguidamente procurei identificar os primeiros temas de análise para depois passar à fase de categorização que foi realmente a fase que mais contratempos e dificuldades me trouxe. A partir de cada entrevista fiz uma grelha com as categorias e subcategorias, algumas das quais já estavam pré-definidas pelas próprias perguntas e guião da entrevista e outras foram emergindo do próprio texto. De seguida, e mais uma vez tendo em conta que nesta pesquisa se procede a uma análise qualitativa, optei pela escolha das unidades de sentido, pois evidenciam melhor “(...) as características e a significação real do fenómeno que se estuda, permitindo a compreensão da realidade que se quer ir construindo...” (Terrasêca, 1996)

**Quadro nº 2 – Entrevistas realizadas**

Entrevista	Duração	Entrevistado
1	1h45m	Responsável
2	53 m	Responsável
3	1h28 m	Responsável
4	1h52 m	Responsável
5	53 m	Funcionária EI
6	1h06 m	Funcionária EI
7	44 m	Funcionária EI
8	34 m	Funcionária EI

**Quadro nº 3 - Grelha de análise de conteúdo - funcionárias**

Categorias	Subcategorias	Explicitação
Caracterização	Pessoal	Todas as informações a respeito da pessoa como idade, estado civil, e outras informações a nível pessoal que possam surgir.
	Familiar	Agregado familiar e situação do profissional do agregado, etc.
	Formação	Toda a formação que a funcionária tenha antes da sua entrada na EI seja escolar, profissional ou informal.
	Socioeconómica	Situação económica e social da pessoa, se tinha rendimentos ou não antes de entrar na EI e outras informações que vão surgindo.
	Experiência profissional prévia	Todas as experiências laborais que a pessoa tenha tido antes de entrar na EI.
Entrada na EI		O que significou para a pessoa, as mudanças que provocou nos seus hábitos, etc.
Modos de ação da EI	Recrutamento	O modo como as pessoas foram contratadas para integrar EI
	Acolhimento	Como foram recebidas pelas colegas e responsáveis

	Formação	O modo como foram realizadas as aprendizagens
	Profissionalização	A fase do contrato de trabalho, as tarefas que executavam, o dia-a-dia de trabalho
	Relações de poder	Como se estruturavam as relações entre responsáveis e funcionárias EI (se as lógicas são mais ou menos diretivas)
Relacionamentos		Como se relacionavam com as outras colegas da EI, da instituição, com os utentes
Vivências na instituição	Voluntariado	Sendo esta uma dimensão importante da instituição, como se desenvolvia a participação das pessoas da EI no voluntariado.
Momento de saída	Expectativas	O que as pessoas esperavam após término do processo de inserção.
	Receios	Que receios se levantavam com o fim do processo de inserção
Empresas normais de mercado e EI		O que para as pessoas distinguia o trabalho numa empresa normal de mercado e numa EI
Impactos	Aprendizagens	As competências e conhecimentos adquiridos durante o processo de inserção.
	Socioeconómicos	Que transformações ocorreram a nível económico e social.
	Familiar	O que mudou a nível familiar
Planos para o futuro		Perspetivas a nível profissional, se tinham definido alguns projetos a nível profissional.

#### **Quadro nº 4 - Grelha de análise de conteúdo - responsáveis**

Categorias	Subcategorias	Explicitação
Caracterização	Formação	Formação escolar, profissional, não formal
	Socioeconómica	Condições económica e sociais do entrevistado
	Experiência profissional prévia	Todas as experiências profissionais antes da entrada na instituição X

Percurso profissional na instituição		A evolução profissional que o entrevistado teve na instituição
Modos de ação institucional	Gestão	O modo como é feita a gestão, as políticas institucionais
	Quadro de pessoal	Organigrama da instituição
	Voluntariado	As iniciativas de voluntariado que acontecem na instituição
	Parcerias/protocolos	O trabalho em parceria, que instituições e parceiros.
EI na instituição	Razões para abertura da EI	As motivações para a abertura da EI. O que levou a abrirem a EI?
	Contexto político-económico e a EI	Conjuntura política, social económica em que surgem e se desenvolvem as EI
	Autonomia administrativa e financeira da EI	Em que aspetos a EI se separou da entidade promotora, como foi promovida a autonomia da EI no seio da instituição.
	Fim da medida	Quando acabou a medida. Que procedimentos adotaram face ao fim da medida
	Criticas e sugestões	O que poderia melhorar, o que correu mal.
Empresas de inserção e empresas sociais de inserção		Diferença entre empresas de inserção e empresas sociais de inserção
Modos de ação da EI	Recrutamento	Que critérios foram utilizados para recrutar as pessoas que foram enviadas pelo Centro de Emprego
	Formação	Como foi ministrada a formação? Que estratégias foram desenvolvidas para promover aprendizagens?
	Profissionalização	Como foi trabalhada a fase da profissionalização

	Participação/empoderamento	Como foi promovida a participação? Que estratégias utilizaram para empoderar as pessoas.
Relacionamentos		Como os responsáveis perspetivam o relacionamento das funcionárias da EI entre elas e com o demais pessoal da EI, com os utentes.
Integração no pós-inserção	Desempenho e competência	Que critérios foram utilizados para integrar as pessoas? Como promoveram o bom desempenho e competências
Impactos	Trabalhadoras	Que transformações ocorreram na vida das trabalhadoras segundo a opinião dos responsáveis
	Instituição	E para a instituição X o que significou?
Planos para o futuro		Que visões para a instituição X.



**CAPÍTULO IV**

**APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS**

Neste capítulo procede-se à apresentação, análise e interpretação dos dados da pesquisa fazendo-se, portanto, uma triangulação dos dados da análise de conteúdo das entrevistas realizadas às funcionárias das EI e aos responsáveis das EI, da análise documental fornecida pela instituição que for significativa para o estudo, das notas de terreno que foram obtidas a partir do trabalho de observação participante e ainda da sustentação teórica de alguns autores.

De seguida aborda-se em diferentes pontos os assuntos que são relevantes para o objeto de estudo e objetivos desta investigação.

### **As EI como política de combate à exclusão social e promoção do emprego**

As EI foram criadas através da Portaria 348 – A/98. Esta portaria referia que a pobreza e exclusão social impedem as pessoas do exercício de cidadania plena e do acesso a uma vida digna. Atendendo a que, associado ao exercício de uma profissão, está a obtenção de rendimentos, de direitos sociais, estatuto e identidade, a perda desta relação conduz à perda de autonomia económica, de laços familiares e sociais e até alterações nas capacidades profissionais, pessoais e sociais (Portaria 348 - A/98 – Anexo 1).

A mesma ainda menciona que a elevada percentagem de desemprego, a par com os baixos níveis de qualificação de alguns grupos de pessoas, falta de apoio familiar, dependências levam estas pessoas a terem uma situação de grande vulnerabilidade face ao mercado de trabalho. Portanto, para lidar com estas situações não são suficientes medidas de redistribuição de recursos, devem também ser adotadas medidas de políticas ativas que ajudem as pessoas a desenvolver as suas capacidades e aumentar a sua possibilidade de serem reinseridas profissionalmente (Ibidem).

“É neste sentido que aponta a Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 Julho, que cria o mercado social de emprego definido como «um conjunto diversificado de soluções para a integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com base em actividades dirigidas a necessidades sociais não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado». Fazendo parte das políticas activas de emprego e de reversão dos recursos utilizados em medidas passivas, aquelas soluções visam a inserção de pessoas desempregadas...” (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1)

Portanto, as EI surgem conforme já foi referido no capítulo teórico como uma medida governamental *top down*, com vista a combater a pobreza e a exclusão social e, simultaneamente, dar resposta a necessidades não satisfeitas pelo mercado.

“Das empresas de inserção se podem esperar efeitos de promoção das condições de empregabilidade de pessoas pertencentes aos grupos mais desfavorecidos face ao mercado de trabalho, através da profissionalização, da aquisição de um currículo profissional, de hábitos de trabalho em organização, de elevação de autoconfiança e melhoria da imagem dessas pessoas. Delas se podem esperar ainda efeitos relevantes na criação de emprego (...) e no desenvolvimento económico e social das comunidades locais onde se inserem”. (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1)

Poderiam constituir-se EI as pessoas coletivas sem fins lucrativos (Associações, Cooperativas, Fundações, IPSS) que tivessem como finalidade a reinserção socioprofissional de desempregados de longa duração (DLD) ou pessoas em situação de desfavorecimento em relação ao mercado de trabalho (alcoólicos em recuperação, beneficiários RSI, deficientes, ex-reclusos, jovens em risco, membros de famílias monoparentais, pessoas com problemas psiquiátricos em recuperação, pessoas sem abrigo, toxicodependentes em recuperação, vítimas de prostituição, outros grupos) (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1).

No nº 1, do artigo 5º, capítulo II desta mesma portaria, diz que:

“As empresas de inserção organizam-se e funcionam segundo modelos de gestão empresarial, com as adaptações exigidas pelos fins que prosseguem, tornando as providências necessárias relativas à adaptação dos postos de trabalho, ritmos e organização do trabalho às características dos trabalhadores em processo de inserção”.

Refere ainda no mesmo capítulo e artigo, no nº 2, que as EI deveriam dispor de técnicos para a administração e gestão e equipas de enquadramento para o processo de inserção (in Portaria 348-A/98 - Anexo 1).

Relativamente à questão do recrutamento refere que isso deveria ser realizado pelas EI em cooperação com as instituições públicas e privadas que atuem no âmbito do emprego e inserção profissional. Na entrevista 1 (E1 – Apêndice IV) <sup>2</sup>, o responsável referiu que o recrutamento era feito em parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP): “(...) não há cá seleção, os primeiros que chegarem, são os que ficam, chegámos ao Centro de Emprego e no principio era assim, todos têm direito a ter uma oportunidade”. (E1-apêndice IV)

Quanto à inserção, a portaria ainda dizia no nº 1, do Art.º 8, capítulo III, que:

---

<sup>2</sup> Os dados que constam das grelhas de análise de conteúdo da entrevista 1 até à entrevista 8 passam a partir desta página, a ser mencionadas como E1, E2, etc. até à E8.

“Do processo consta igualmente um plano individual de inserção que, atendendo ao perfil e às motivações do trabalhador e às suas necessidades de formação, para adaptação ao posto de trabalho, pode compreender as seguintes fases:

- a) Formação profissional, visando o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais com a duração máxima de seis meses;
- b) Profissionalização, através do exercício de uma actividade na empresa de inserção, visando o desenvolvimento e a consolidação das competências adquiridas”. (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1)

A profissionalização tinha a duração máxima de 24 meses (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1). Em termos de financiamento as organizações podiam recorrer ao IEFP e outras fontes de financiamento complementares e o IEFP, em parceria com outras instituições concedia apoio técnico, formação em gestão (o responsável entrevistado referiu ter chegado a frequentar uma formação em gestão durante alguns meses, cf. E1), preparação do processo de inserção e acompanhamento das pessoas desde a sua admissão até efetiva integração no mercado de trabalho (dois dos entrevistados – E1 e E3 – referiram que este acompanhamento foi insuficiente). A concessão dos apoios era formalizada através da assinatura do termo de responsabilidade e as equipas técnicas deveriam periodicamente apresentar relatórios acerca dos processos de inserção (in Portaria 348-A/98 – Anexo 1).

Também a comissão para o Mercado Social de Emprego deveria elaborar anualmente relatórios de avaliação para serem entregues ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Mas a partir de 2015 esta medida deixou de vigorar.

A partir de 2015 esta medida deixou de vigorar. O responsável da EI estudada referiu que “(...) os dispositivos, que se organizam têm a ver, digamos assim, com a perspetiva política do governo da altura e há diferenças”, este considerou que as “(...) Empresas de Inserção foram das políticas mais progressistas que nós tivemos até hoje, foi no governo de António Guterres” (E1 – apêndice IV).

Justificou dizendo que a medida colocava “(...) o trabalho numa perspetiva mais política e não apenas uma política de emprego de inserção assistencialista (...)” ou seja, esta medida tinha diferenças significativas relativamente a outros tipos de apoio a emprego “(...) as pessoas (...) tinham um contrato de trabalho igual a todos os outros trabalhadores cá da casa (...) a termo certo de dois anos” e ainda acrescentou “Tinham os descontos para segurança social, tinham direito ao fundo de desemprego, ou seja, tinham todos os direitos que estão agregados a um contrato de trabalho.” (E1- apêndice IV)

As EI, enquanto medida política de combate à exclusão e promoção de emprego, foram revogadas através do Decreto-Lei 13/2015 (Anexo 9). Este Decreto-Lei (DL) diz consagrar

diversos objetivos com o fim de aumentar a prosperidade e o bem-estar social com base em princípios como liberdade e igualdade de oportunidades, coesão social e ainda a capacidade de conformar-se às diferentes realidades socioeconómicas locais e regionais (DL 13/2015 – Anexo 9). Esses objetivos seriam alcançados através de apoios à contratação de desempregados, o apoio ao empreendedorismo, a integração, através do desenvolvimento de competências, formação e experiência em contexto de trabalho e inserção, para melhorar competências socioprofissionais, através de atividades que proporcionem um contacto com o mercado de trabalho (Ibidem).

Na Secção II, no Art.º 12, relativamente ao apoio à inserção de pessoas desempregadas e em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho (ou seja, o novo programa que se dirige aos mesmos públicos a que se dirigia a antiga medida das EI), o DL 13/2015 (Anexo 9) refere que:

“1 — O programa de apoio à inserção visa:

- a) A promoção da empregabilidade de pessoas desempregadas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho;
- b) A melhoria das competências socioprofissionais dos desempregados, através do contacto com o mercado de trabalho, evitando o risco do seu isolamento, desmotivação e marginalização;
- c) O desenvolvimento de atividades socialmente úteis que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias dos promotores.

2 — São destinatários do programa os desempregados inscritos no serviço público de emprego, definidos na regulamentação do programa, nomeadamente os beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego e de rendimento social de inserção.

3 — No âmbito do presente programa podem ser concedidos, nomeadamente, os seguintes apoios:

- a) Bolsa complementar, quando se trate de desempregado beneficiário de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego, e bolsa de ocupação mensal, nomeadamente, quando se trate de desempregado beneficiário do rendimento social de inserção;
- b) Alimentação;
- c) Transporte;
- d) Seguro de acidentes pessoais que cubra os riscos que possam ocorrer durante e por causa do exercício das atividades integradas no projeto, nos termos a definir por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e do emprego” (in, DL 13/2015).

Face ao aqui exposto verifica-se que, em termos de apoios, há a perda de direitos, pois a pessoa passa a usufruir somente de uma bolsa complementar ou de ocupação no caso de ser beneficiário de RSI, em vez de ter um contrato e auferir o salário mínimo nacional com todos os direitos que lhe estão subjacentes, como subsídios de férias e natal e subsídio de desemprego, como estava previsto na medida das EI.

Isto leva a questionar se os princípios anteriormente referidos que o próprio DL advoga da igualdade de oportunidades, da promoção do bem-estar social e da prosperidade estão realmente a ser defendidos e, por outro lado, ressalta a tendência de retrocesso do Estado Social através da substituição de uma medida mais comprometida com promoção de direitos, por outra mais comprometida com o assistencialismo.

É ainda importante salientar que “... o presente decreto-lei (...) concretiza a revogação de muitas medidas em vigor, que não foram regulamentadas, não têm execução há muito tempo ou estão obsoletas relativamente às necessidades e à realidade do mercado de trabalho.” (in DL 13/2015 – Anexo 9)

Menciona ainda no nº 2 do artigo 24, Capítulo III, que as EI em funcionamento se continuariam a reger pela Portaria nº 348/98 de 18 de junho, e pelo Despacho nº 87/99, de 5 de janeiro até ao final do período mínimo de 7 anos, celebrado no Termo de Responsabilidade, podendo ainda a entidade empregadora beneficiar do prémio de integração em caso de contratação do trabalhador no final do período de profissionalização (in DL 13/2015 – Anexo 9). Por esta razão é que as EI no seio desta instituição ainda estavam vigentes quando iniciei a minha pesquisa em fevereiro de 2016, apesar do término desta medida ter sido em 2015, pois ainda não tinha expirado o período dos 7 anos do último Termo de Responsabilidade que o Centro havia celebrado com o IEFPP.

### **A EI no quadro da entidade promotora**

A EI estudada insere-se numa IPSS cuja origem data do pós 25 de Abril e que, de acordo com um estudo realizado sobre essa mesma instituição, inicialmente foi um centro infantil. Em 1976 efetuaram a escritura pública onde constava os estatutos e a sua constituição ((in sítio web da instituição; Estudo X).

A IPSS onde se insere a EI assume como missão a satisfação das necessidades e expectativas legítimas da comunidade, promovendo para isso a igualdade, a participação, a cooperação e a solidariedade. Desde 1977 que adotou, em Assembleia Geral, a atual denominação, tendo o reconhecimento pela Segurança Social de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública (Ibidem). O estatuto de IPSS só foi alcançado mais tarde, em 1987, e nessa altura assinaram acordos de cooperação com a Segurança Social para Jardim de Infância e Atividades de Tempos Livres (ATL). Em 1991, foi-lhes cedido 2.100 m2 de terreno (incluindo o espaço já ocupado pelas antigas instalações), para a construção de um novo projeto o que contribuiu para o seu

crescimento tanto em termos de estruturas físicas, como em termos de respostas aos problemas da população (in sítio web da instituição; Estudo X).

A organização foi também ao longo do tempo aumentando o número de acordos e parcerias com instituições privadas e públicas. Atualmente tem 4 grandes eixos de ação: i) educação (Creche, Pré-Escolar e Centro de Atividades de Tempos Livres 1º, 2º e 3º Ciclos); ii) apoio a idosos (Centro de Dia, Centro de Convívio e Serviço de Apoio Domiciliário, sendo que este último serviço já foi implementado através da EI); iii) intervenção Comunitária (Rendimento Social de Inserção, Empresa de Inserção, lavandaria social, Gabinete de Inserção Profissional e outros projetos). Desde a sua génese tem uma forte dinâmica associativa onde participam aproximadamente 200 pessoas e neste âmbito desenvolvem-se várias atividades culturais e desportivas tais como: Coros, Grupo Danças e Cantares, Grupo de Teatro, Equipa Cultural, diversos ateliers e equipas voluntárias em iniciativas como a recolha de alimentos para o Banco Alimentar (Ibidem).

A gestão diária da instituição está a cargo da coordenação técnica (Coordenador Administrativo, Coordenadora Pedagógica, Educadoras de Infância, Educadoras Sociais, Psicólogas, Sociólogas, Técnicas de Serviço Social, Técnicos de ATL, Animadores Culturais, Administrativos, Auxiliares e Ajudantes de Ação Educativa, Ajudantes de Lar e Apoio Domiciliário, Auxiliares de Serviços Gerais, etc. É imprescindível referir que o número de funcionários aumentou de modo significativo após 1996, altura em que a instituição contava ainda com 18 funcionários, constatando-se que esse número passou a ser de 73 em 2006, sendo que atualmente ronda os 90 (in sítio web da instituição; Estudo X). Segundo informações obtidas junto do Coordenador Administrativo, esse crescimento se deveu-se sobretudo às EI: "... a instituição não seria a mesma, não teríamos tido a mesma capacidade de crescimento não tenho qualquer dúvida." (E1 – Apêndice IV).

O mesmo sucedeu com o número de utentes. Em 1996 havia um total de 109 utentes e em 2006 esse número já era de 330 (a que acrescia ainda os destinatários de dois projetos/programas que abrangeram 5487 pessoas, e o acompanhamento dos agregados e Beneficiários de RSI 461 pessoas).

Na entrevista, o responsável também referiu que as EI contribuíram igualmente para o crescimento em termos de outros serviços "... então vamos crescer também no panorama de serviços, não é só com os idosos, mas tudo aquilo que lá está que vai aumentar". (E1 – Apêndice IV)

Após a minha entrada na instituição numa das minhas primeiras visitas fui levada por uma responsável a visitar as instalações e pude verificar que as dimensões do edifício sede são

realmente amplas e que esta instituição é um “organismo vivo”, como referi numa conversa a uma das pessoas responsáveis, pois há um grande dinamismo e muito movimento tanto de funcionários como de associados, como dos públicos que usufruem dos serviços. Pude nesta visita guiada ver as diversas salas do pré-escolar, berçário, creche, etc., que se situam no piso inferior e na parte intermédia que dá acesso ao piso superior (NT – Apêndice I).

Neste piso pode encontrar-se ainda a cozinha (onde existe um espaço exclusivo das EI para preparação das refeições do apoio ao domicílio), duas salas da lavandaria (uma com as máquinas de lavar roupa e a outra onde está a responsável deste setor a passar a ferro a roupa lavada, WC e vestiários para o pessoal (Ibidem). Também é neste piso que se encontra o gabinete onde estava a responsável da EI pelos serviços gerais que englobam serviços de higiene habitacional, transporte das crianças, lavandaria, etc.

No piso superior está então um salão dividido em duas partes: de um lado ficam os utentes do Centro de Dia e, do outro, os do Centro de Convívio. Neste piso há ainda o gabinete da responsável do apoio aos idosos, que também engloba os Serviços de Apoio ao Domicílio (SAD) que fazem parte da EI. Em frente a este gabinete há um bar e mais ao fundo encontrámos WC. No final do dia desenvolvem naquele mesmo local algumas atividades de âmbito cultural (dança, teatro, etc.). (NT – Apêndice I)

Apesar das dimensões do edifício fui informada que alguns dos projetos são desenvolvidos noutras instalações cedidas por parceiros da instituição (Ibidem).

Importa salientar que, conforme o responsável referiu em entrevista (cf. E1 – Apêndice IV), já fazia parte da política desta organização “Aproveitar as políticas públicas e depois integrar as pessoas”, o mesmo ainda reforçou esta ideia dizendo que iriam:

“... aproveitar tudo aquilo que nós pudermos aproveitar e, com aquela ideia também de que não fazíamos como outras instituições e até as Câmaras Municipais que põe estágios sobre estágios, estágios sobre estágios (...) as pessoas vinham estagiar e ficavam cá a trabalhar (...) isso é o que eu acho que é um trabalho digno” (E1 – Apêndice IV).

As EI surgem então como uma estrutura com autonomia administrativa e financeira no seio do contexto institucional atrás descrito, em outubro de 1999, altura em que foi celebrado o primeiro protocolo com o IEFP e depois mais tarde o segundo protocolo em dezembro de 2007, fazendo parte da área de Intervenção Comunitária da instituição, ao abrigo da Portaria 348/98 de 18/6 (Anexo I). A primeira EI nasceu então no seio da instituição para abrir uma valência de apoio aos idosos:



“Nós só tínhamos na altura educação e, portanto, a ideia surge assim, nós vamos para os idosos, em 1999 andei à procura, o que é que há o que é que não há. Como é que a gente pode? Serviços de apoio a idosos, como é que nós vamos começar? “(E1 – Apêndice IV )  
Mas também como estratégia de crescimento para a própria instituição:

“... nós agora vamos começar com o apoio ao domicílio, depois precisámos de gente para a cozinha, depois precisámos de gente para a lavandaria, uma EI isto vem mesmo a calhar, então vamos crescer também no panorama de serviços, não é só com os idosos, mas tudo aquilo que lá está que vai aumentar, gastámos em lavandaria, gastámos em alimentação, gastámos transporte para pessoas com deficiência, tudo junto numa mesma candidatura.” (E1-Apêndice IV).

As EI pretendiam contribuir para a (re) inserção socioprofissional de Desempregados de Longa Duração (DLD) ou pessoas em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho abrangendo um número total de 17 formandos e trabalhadores (in sítio web da instituição).

As EI contaram com os seguintes parceiros: Segurança Social, IEFP e Centro de Emprego, Instituto de Reinserção Social, Agrupamentos Escolares, diversas associações locais, Centros de Novas Oportunidades (in sítio web da instituição.).

Durante o meu trabalho de observação pude ver que havia duas pessoas responsáveis pelos serviços das EI que reportam ao coordenador geral, a pessoa responsável dos serviços gerais da instituição (higiene habitacional, transporte de crianças, cozinha), a pessoa responsável do SAD (NT – Apêndice I).

As formandas/trabalhadoras das EI eram cinco, e destas tive a possibilidade de entrevistar somente quatro, porque uma das funcionárias havia ficado de baixa por doença, contudo durante o meu trabalho de observação cheguei a falar com a mesma (Ibidem)

As idades e os agregados das formandas/trabalhadoras são os seguintes:

Quadro 5 – Perfil das funcionárias

	Idade	Estado civil	Agregado familiar
Entrevista 5	54	Divorciada	2 filhos
Entrevista 6	29	Separada	3 filhos
Entrevista 7	39	Divorciada	2 filhos
Entrevista 8	31	Mãe solteira	1 filho a viver com os pais

A partir da análise de documentos da organização é apresentado o seguinte quadro de pessoal: técnicos para a área da gestão, área administrativa, contabilidade e equipas de enquadramento para o processo de inserção, lavadeira, formandos(as) e pessoal auxiliar (in, Normas de funcionamento da EI – Anexo 7). O documento referia a existência de um diretor técnico que dirigia os serviços assumindo a responsabilidade pela sua organização, planificação, execução, controlo e avaliação da formação, recursos humanos e prestação de serviços (in Normas de funcionamento da EI – Anexo 7). Para além destes, as Normas de funcionamento dão ainda conta da existência de equipas técnicas de enquadramento e gestão, responsáveis pelo acompanhamento sistemático do funcionamento das EI, nomeadamente a consolidação e viabilização dos projetos e elaboração de relatórios periódicos sobre o desenvolvimento da atividade económica e de inserção socioprofissional das pessoas a integrar, que posteriormente deviam ser apresentados à Comissão para o Mercado Social de Emprego.

Relativamente ao pessoal que contratasse para a EI referia que cada pessoa deveria ter um processo individual de inserção contendo elementos de identificação, tipo de serviços que prestava, formação académica e formação profissional (Normas de Funcionamento – Anexo 7).

O mesmo documento menciona também que a execução da atividade financeira competia a técnicos da área administrativa, respetivamente ao Diretor de Serviços e Técnico Oficial de Contas do Centro X. As pessoas trabalhadoras da EI deveriam observar os seguintes requisitos:

“ Ter formação necessária e adequada à realização de funções que desempenha no conjunto dos serviços prestados, por forma a assegurar a qualidade dos mesmos; ter conhecimentos que garantam uma intervenção adequada em situações específicas; dispor de capacidade de comunicação e fácil relacionamento que lhe permita adotar uma atitude de escuta e observação quanto às necessidades dos utentes; ter capacidade de prestar as informações necessárias de acordo com a prestação de serviços; utilizar com cuidado e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados, pela empresa de inserção ou seus representantes; ter sentido de responsabilidade e capacidade de autoavaliação; guardar lealdade e tratar com urbanidade a empresa de inserção e os seus representantes; cumprir as regras do documento normativo” (in Normas de funcionamento da EI – Anexo 7).

Em relação à missão diz:

“ A missão das E.I é a reinserção sócio-profissional de desempregados de longa duração ou em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho. Tendo para o efeito a intenção de formar profissionalmente e assegurar uma resposta social de serviços de apoio

domiciliários para as famílias e instituições, contribuindo para a melhoria de qualidade de vida e bem-estar dos clientes” (in Normas de Funcionamento – Anexo 7).

A visão das EI era:

“Garantir a qualidade dos serviços prestados ao utente; executar um amplo e diversificado conjunto de novos serviços para satisfação das necessidades dos utentes; proporcionar uma resposta integrada e sustentável, que exige articulação com o cliente, os familiares e as entidades parceiras; promover o desenvolvimento de competências e o emprego do pessoal; preparar as equipas para a melhoria continua dos serviços e inovação” (in Normas de funcionamento da EI – Anexo 7).

Relativamente aos serviços prestados, as EI deveriam assegurar a prestação dos seguintes serviços ao nível das necessidades básicas: cuidados de higiene pessoal e imagem; confeção e distribuição de refeições; tratamento de roupas (que pudessem ser tratadas na Lavandaria Social da Empresa de Inserção); venda de produtos geriátricos (in Normas de funcionamento da EI – Anexo 7).

E ainda serviços ao nível das atividades da vida quotidiana e atividades socio recreativas: apoio nas refeições; limpezas/higiene da habitação; acompanhamento ao exterior nas deslocações (passeios, compras, consultas médicas, etc.); companhia na ocupação de tempos livres (atividades de animação); transportes e acompanhamento (crianças, jovens, idosos e dependentes); reparações e adaptações nos domicílios; jardinagem e ornamentação; apoio em situações de emergência - SOS (Tele alarme); acompanhamento técnico personalizado (Ibidem).

Neste documento são ainda referidos vários direitos e deveres tanto dos utentes como do pessoal.

O termo de responsabilidade (Anexo 2) celebrado para a primeira EI com o IEFP, menciona que a instituição se comprometeu a criar 10 postos de trabalho para pessoas em processo de inserção e recebeu para apoio ao investimento, aproximadamente, 35 000, 00 euros não reembolsáveis e 15 000,00 euros reembolsáveis sem juros. Contou ainda, como apoio ao funcionamento, uma bolsa para a fase de formação e 80% do salário mínimo nacional e 80% das contribuições devidas pela entidade empregadora à segurança social, durante o período de profissionalização até ao máximo de 10 trabalhadores (Ibidem).

Na segunda EI, a instituição comprometeu-se a criar 7 postos de trabalho tendo recebido aproximadamente 25 000,00 euros não reembolsáveis e 10 000, 00 euros reembolsáveis sem juros e os mesmos apoios ao funcionamento da EI 1 (Anexo 3).

Ou seja, “A EI pagou 50% da lavandaria, pagou a carrinha para transportar pessoas com deficiência com plataforma. Pagou o reforço da cozinha, porque a cozinha não tinha capacidade para crescer para os idosos.” (E 1)

“Nós servimo-nos das EI para crescer. É verdade e ainda bem, para crescer, no fundo nós fomos uma EI na sua totalidade, a própria instituição foi uma EI, passámos todos por este programa, uma boa parte, em termos de serviços de apoio e de serviços de idosos são dezenas de pessoas que entraram, que passaram por ali.” (E1-Apêndice IV)

De facto, houve um aumento de serviços prestados à comunidade e por outro lado verifica-se também, a partir da análise de um documento da instituição com os resultados das EI (Anexo 4), que a instituição também alargou o seu quadro de pessoal, ou seja, houve uma integração efetiva de algumas das pessoas da EI.

Foram inseridas na EI1 14 pessoas, com prémio de inserção, através de contratos sem termo e 10 com contrato a termo (que segundo o entrevistado 1 passaram a efetivos posteriormente), havendo ainda 21 pessoas em outras situações de inserção (inseridos noutras instituições, organizações), isto num total de 70 pessoas que passaram pelo processo de inserção na EI 1 (1999 a 2014). Relativamente à EI 2 (2007 a 2014) foram inseridas 2 pessoas com contrato a termo na instituição e 4 em outras situações de inserção num total de 22 pessoas que passaram pelo processo de inserção (Anexo 4).

Portanto a entidade promotora foi integrando as pessoas, não a EI, isto porque as EI não chegaram a existir enquanto estrutura realmente separada da instituição, ainda que a partir da EI 2 tenham sido feitos esforços no sentido de alcançar maior autonomia.

“(…) acrescentámos a EI com um segundo projeto é que procurámos dar-lhe uma dinâmica de novo, aspeto de renovação, em muitos aspetos, até na apresentação das carrinhas, no nome, identificar as EI com um nome próprio a EI 1 e EI 2 porque até lá não havia, digamos uma imagem de marca diferente.” (E1 – Apêndice IV)

Paiva (2006) refere que 306 EI das 420 que estudaram também se autonomizaram neste sentido de criar um nome diferente da instituição promotora.

“Foi com a EI 2 que nós procuramos reanimar o projeto e o processo em si e colocando uma pessoa responsável, (...) tínhamos um técnico a tomar conta de tudo e ela levava as coisas bastante mais a rigor, a formação das pessoas, o processo individual.” (E1 – Apêndice IV).

Ainda a respeito dos esforços realizados para haver mais autonomia na EI 2, uma das entrevistadas (E3 - Apêndice VI) referiu:

“Nós funcionámos com serviços externos, nós tínhamos viaturas, próprias das EI (...) veio esse apoio financeiro para a EI. “(Ibidem)

“Financiaram as carrinhas, pronto e é dessa forma que nós ao nível dos serviços, os nossos clientes pagavam às EI, havia recibos próprios como EI.” (E1 - Apêndice IV)

Também havia uma tabela de preços para os clientes da EI (Anexo 5).

A propósito desta questão das receitas e de haver recibos próprios da EI, numa conversa informal com a gestora, esta revelou-me que as EI geraram bastantes recursos financeiros e que estes acabaram por ser aplicados na instituição, pois disse "as EI fazem parte de um todo" (NT) – Apêndice I). Insisti ainda neste assunto e pedi que me dissesse concretamente em que investiram e respondeu-me "em batas, etc." (Ibidem).

O facto das receitas da EI não terem um tratamento separado da instituição é, à partida, um fator que ameaça a sustentabilidade e autonomia da mesma, enquanto que ter um nome distinto do da instituição promotora parece não fazer grande diferença se na parte financeira não há também uma autonomização.

As EI acabaram por estar muito subordinadas à própria instituição promotora funcionando praticamente como uma valência da mesma, algo que o próprio responsável geral declarou: “Foi sempre subordinada à instituição (...) no fundo nós fomos uma EI na sua totalidade, a própria instituição foi uma EI.” (E1 – Apêndice IV)

É um facto que a instituição tem nos seus quadros um número considerável de pessoas que passaram pelas EI, e que passou a satisfazer um número maior de necessidades da comunidade, todavia esta não poderá no seu todo ser considerada uma EI pois a sua missão, e a diversidade de projetos e dispositivos (conforme caracterização no capítulo anterior) não podem ser restringidos à especificidade das EI.

Os apoios e financiamentos concedidos através da medida EI tinham como especificidade a criação de emprego, integrar e capacitar as pessoas e públicos vulneráveis face ao mercado de trabalho, a luta contra a pobreza e exclusão social (Portaria 348 – A/98 de 18-06-1998 – Anexo 1), de modo a que no final dos financiamentos alcançassem sustentabilidade para prosseguir a sua missão. Esta subordinação à entidade promotora levou a que, com o final da medida em 2015, as EI na instituição enquanto estrutura autónoma encerrassem, e que os contratos de inserção ainda vigentes terminem na data prevista, sem outra perspetiva de integração dos beneficiários. Também os serviços que pertenciam às EI são diluídos nos serviços da instituição:

“(…) como a portaria encerrou, agora isto é para ir deixando morrer.”(E3 – Apêndice VI)

“(…) por exemplo o transporte escolar para crianças com deficiência era um transporte das EI que agora vão passar para a entidade promotora.” (Ibidem)).

Ainda que os serviços das EI permaneçam como valência da instituição e as pessoas que foram inseridas durante a medida continuem o seu trabalho na instituição, isto não permitiu que a EI se tornasse sustentável e continuasse a perseguir a sua missão específica de integrar profissional e socialmente mais pessoas.

A omissão das entidades financiadoras no apoio, acompanhamento e fiscalização das EI foi um fator decisivo para os resultados obtidos. Esta é uma das limitações mencionadas por Quintão (2008) e que já referimos no capítulo teórico.

“Não havia era fiscalização como havia no princípio em que as visitas de acompanhamento eram de certa forma visitas de fiscalização.” (E1 – Apêndice IV)

Essa foi também uma crítica dos próprios responsáveis.

“Agora acho que houve aqui um aspeto a melhorar que era o acompanhamento pelas entidades financiadoras devia ser maior ao nível da solicitação de resultados de trabalho.” (E3 – Apêndice VI)

Esse apoio era fundamental, pois as EI eram empresas que, para além de terem de responder às exigências de mercado – tinham que funcionar como qualquer outra empresa, de ter uma estratégia de vendas, de marketing, de gestão – ainda tinham como missão integrar públicos vulneráveis, o que criava mais dificuldades para se tornarem em empresas lucrativas, produtivas e sustentáveis.

O modo como se iria criar sustentabilidade das EI (tipo de apoios e ações a desenvolver pelas entidades financiadoras e promotoras para a sua consecução) deveria ter sido um aspeto pensado mais cuidadosamente desde o início da medida, mesmo antes de terem concretizado a medida publicamente, dado que estão em jogo dinheiros públicos.

“Uma EI, como houve muitas que funcionavam adequadamente tinham que ter um plano de negócios como uma empresa social, tinham que prestar serviços e (...) fazer com que as pessoas que estavam em situação de dificuldade, produzissem.” (E3 – Apêndice VI).

Paiva (2006) diz que a vertente empresarial das EI trouxe consigo um grande desafio para os técnicos e dirigentes das instituições, nomeadamente, desenvolver um trabalho eficaz economicamente e ao mesmo tempo cumprir a missão de integrar as pessoas socialmente desfavorecidas, isto requeria desenvolver capacidades de gestão, recursos humanos e materiais.

Com vista à partilha de experiências e dificuldades as EI em estudo tornaram-se parte da Rede das Empresas Sociais de Inserção pelo Trabalho (RESIT), tendo participado em várias reuniões a nível nacional e mesmo internacional (Anexos 6). As responsáveis disseram que

a participação nesta rede lhes permitiu alargar os seus horizontes a vários níveis e que foi muito importante para o seu desempenho a nível profissional.

### **Caracterização das funcionárias da EI:**

As funcionárias que atualmente se encontravam na EI tinham as seguintes idades: 29 anos, 31 anos, 39 anos e 54 anos.

Paiva (2006) diz que a maioria das pessoas que integraram as EI eram do sexo feminino e refere que isso se deve ao facto das tarefas que se desenvolvem no âmbito das EI estarem muito associadas ao papel da mulher (lavandaria, higiene de habitação, apoio a idosos), o que reflete a divisão sexual do trabalho em Portugal e que é um prolongamento das empresas de mercado.

Em termos de habilitações literárias mantêm atualmente as que possiam quando entraram na EI: , duas pessoas têm o 9º ano (uma das quais tinha um curso profissional de esteticista e quando a chamaram para a EI frequentava curso profissional de cabeleireira que não terminou) e duas pessoas o 12º ano (uma pessoa referiu que fez um curso técnico de apoio à comunidade que lhe deu essa equivalência).

Duas pessoas referiram ser divorciadas, ambas com 2 filhos, uma é mãe solteira com 1 filho e outra estava a viver em união de facto quando entrou para EI e tinha 2 filhos (à data da entrevista disse estar separada recentemente e já com 3 filhos, passou a gravidez do seu último filho durante a sua passagem na EI).

Todas referiram terem situações socioeconómicas muito difíceis aquando da entrada na EI devido à situação de desemprego (uma pessoa 1 ano e 3 meses, outra 1 ano, a outra 7 meses e uma pessoa não mencionou há quanto tempo se encontrava desempregada) e todas estavam dependentes da ajuda dos seus familiares. A pessoa que vivia em união de facto referiu que o seu companheiro também estava desempregado. Para além do apoio dos familiares só uma pessoa tinha ainda subsídio de desemprego e outra estava a receber o RSI há 1 ano e 3 meses. Os discursos abaixo evidenciam as características referidas:

“Péssima, péssima. Não tinha recursos nenhuns, quer dizer ser dependente dos meus pais, já com uma certa idade terem que estar a sustentar-me foi muito complicado, foi muito difícil essa época, porque é assim, muitas dificuldades.” (E5 – Apêndice VIII).

“Estive um tempo a receber o RSI (...) um ano e três e meses mais ou menos (...)” (E6 – Apêndice IX)

“Ainda estive aí meio anito sem rendimentos com a ajuda da família só, de um lado e doutro.” (Ibidem).

Portanto todas as pessoas eram Desempregadas Longa Duração (DLD) e, aquando da entrada na EI, três das pessoas constituíam-se em famílias monoparentais e uma pessoa era beneficiária de RSI, que são alguns dos destinatários identificados na Portaria 348 – A/98 (conforme já mencionados).

Importa referir que todas as atuais funcionárias das EI já tinham tido diversas experiências profissionais antes da sua entrada na EI.

“Pronto, arranjei trabalho era de part-time, não é.” (E8 – Apêndice XI).

“Em esteticista. Só que depois o salão fechou e tudo. E depois fui para uma loja de pronto a vestir.” (Ibidem)

“Desde multióticas, desde rececionista, telefonista, desde de vendedora, desde restauração, portanto, e atendimento ao público (...)” (E7 – Apêndice X).

A partir da análise da caracterização das atuais funcionárias fica aqui muito evidente que o DLD não afeta somente as pessoas com níveis muito baixos de qualificações escolares e profissionais, atendendo a que duas das entrevistadas têm o 12º ano e que todas elas têm experiências profissionais variadas, sendo que uma das pessoas que tinha somente o 9º ano ainda frequentou duas formações profissionais para melhorar as suas habilitações e competências. Deste modo, verifica-se que a sua vulnerabilidade face a questões laborais prende-se sobretudo com os elevados níveis de desemprego estrutural fruto do paradigma económico neoliberal e do capitalismo das nossas sociedades, como fomos discutindo no capítulo teórico.

Relativamente às problemáticas das pessoas que passaram pelas EI, uma das responsáveis, mencionou um senhor que era ex-alcoólico e jovens portadores de deficiência, sem mencionar quantos:

“Um senhor ex-alcoólico (...) na altura ele depois conseguiu dar o salto” (E3 – Apêndice VI).

“Jovens ao nível da deficiência [e nesse caso muitas das vezes foi ensinar-lhes alguns hábitos de trabalho importantes, competências do saber-fazer].” (Ibidem).

Mas as problemáticas das funcionárias que atualmente ainda trabalhavam na EI são as mencionadas nesta caracterização, portanto, DLD e famílias monoparentais e beneficiárias de RSI, ou seja, não havia no momento da investigação outros públicos-alvo previstos pela medida.



## Os modos de ação da EI

**O recrutamento**, segundo um dos entrevistados, inicialmente era feito sem haver grande seleção, dado considerar-se que todas as pessoas que eram enviados pelo Centro de Emprego deveriam ter direito a uma oportunidade:

“(...) quando era para meter na EI não havia grande seleção, eu costumava dizer que toda a gente tem direito a entrar no programa e, portanto, não há cá seleção, os primeiros que chegarem, são os que ficam.” (E1 – Apêndice IV)

Outra responsável disse que por vezes havia alguma dificuldade no processo de recrutamento, porque recebiam um número elevado de candidatos:

“No recrutamento, porque vinham 40 pessoas e é assim, para nós, é como se diz numa expressão (...) era uma “Dor de Alma”, eram 40 pessoas, nós só podíamos colocar 7 (...)” (E3 – Apêndice VI)

Portanto, isto pressupunha uma seleção, uma escolha, mas segundo o E1 (Apêndice IV) dependia em primeiro lugar das pessoas aceitarem trabalhar com idosos, o que muitas pessoas recusavam imediatamente e outras apareciam somente por obrigação devido a serem convocados pelo Centro de Emprego, mas que na verdade não estavam interessados em trabalhar, o que já reduzia bastante o número de candidatos.

No momento de recrutamento, a E3 (Apêndice VI) pedia à pessoa para assumir o compromisso de querer a oportunidade de emprego e identificar quais as competências que queria desenvolver.

Parece que por vezes o recrutamento também era feito de um modo mais informal, pois uma das funcionárias, que já tinha o filho a frequentar a creche e já conhecia grande parte do pessoal quando integrou na EI, referiu que lhe ligaram da instituição a convidar a integrar a EI:

“(...) ligaram-me daqui, para ver se estava interessada em trabalhar. E, pronto, cá estou eu. Aceitei logo, claro, evidentemente.” (E8 – Apêndice XI)

Há que salientar que, ainda que as funcionárias que estavam atualmente na EI fossem todas pessoas que estavam com sérias dificuldades financeiras, estas eram pessoas que tinham entre o 9º e o 12º ano e que tinham tido diversas experiências profissionais e uma destas pessoas tinha formação em apoio à comunidade e já tinha tido experiência de trabalho com idosos conforme já referimos atrás. Porém, Paiva (2006) diz que o critério que mais prevaleceu em termos de seleção de trabalhadores foi a inclusão socio laboral de públicos

desfavorecidos no mercado de trabalho, o que condizia com a filosofia da medida e que as competências técnicas ou habilitações literárias não foram tão valorizadas.

Em relação ao **acolhimento** aquando da chegada à EI várias pessoas disseram que foram bem acolhidas por toda a gente, mas em alguns casos tiveram discursos contraditórios:

“Muito bem. Fui bem recebida, correu tudo muito bem e gostei logo de toda a gente.” E após ter voltado a perguntar se realmente gostou de toda a gente respondeu “Quer dizer das batas brancas.” (E8 – Apêndice XI)

Uma das atuais responsáveis, que entrou na instituição como funcionária EI, referiu:

“As empresas de inserção na altura estavam a começar, mas eram tidas como um trabalho menor na instituição.” (E4 – Apêndice 7)

“As pessoas eram como que catalogadas como estas vêm para fazer tudo, porque não têm mais hipóteses nenhuma no mercado de trabalho, no fundo era este o rótulo” (Elbidem)

Ou seja, em alguns casos as pessoas sentiram-se estigmatizadas.

A **formação** em contexto de trabalho é um dos pontos importantes das EI, uma vez que um dos objetivos principais desta medida é a capacitação das pessoas a nível profissional. As pessoas entrevistadas revelaram tanto aspetos positivos como negativos a este respeito:

“Foi um bocado aprender, fazendo.” (E6 – Apêndice IX)

“Porque aí eu vou aprender muito mais rápido (...) estou na prática (...) estou a ver o que realmente corre mal e o que realmente corre bem e aí fico logo a saber, o que não posso ou o que não devo e além disso, já estou a fazer o serviço.” (E5 – Apêndice VIII)

Mas uma das funcionárias demonstrou discordância quanto a esta modalidade de formação:

“Depois vem aquela treta de formação no contexto de trabalho, para mim isso é uma treta, porque ou se está em formação ou se está em trabalho.” (E7 – Apêndice X)

A bolsa de formação foi considerada, por todas as formandas, como sendo muito baixa o que contribuiu para que continuassem a viver com grandes dificuldades e a depender dos apoios da família durante os primeiros 6 meses na EI.

“O que eu achei nesse meio ano e acho que é um bocado a ideia geral é que a pessoa pensa estou a fazer o mesmo que as outras e estamos a ganhar metade do dinheiro que elas ganham.” (E6 – Apêndice IX)

“Pronto, durante meio ano também não recebia, assim nada demais, eram duzentos e poucos euros, eles [os pais] continuaram a ajudar-me porque só esse dinheiro não era o suficiente.” (E5 – Apêndice VIII)

Alguns serviços que as funcionárias EI foram desempenhando durante a formação e profissionalização não faziam parte dos serviços prestados pelas EI como por exemplo a

limpeza da instituição e o serviço de apoio ao Centro de Convívio e Centro de Dia. Isto, mais uma vez, prende-se ao facto da EI estar subordinada à instituição, como já se referiu, e por isso, as funcionárias acabavam por executar tarefas de âmbito institucional.

Pelo menos uma formanda chamou à atenção para o facto de se sentir por vezes pressionada a começar a desempenhar as tarefas que estavam a aprender num curto espaço de tempo:

“Explicavam-me uma vez. É assim, assim e assim, faziam, exemplificavam uma, duas, três vezes e ao fim da terceira vez, olha já está na altura de começares a fazer tu. E eu, o.k..” (E7 – Apêndice X)

No entanto, um responsável referiu que “Ia sempre um acompanhamento e a formação era sempre presencialmente com esse tutor e várias vezes (...) para a pessoa saber adequar a sua postura (...) sobretudo quando eram acamados.” (E1- Apêndice IV), apesar de uma formanda mencionar que “Agora as próprias colegas, determinadas [colegas] não são todas é que, às vezes, queriam que a gente já soubesse tudo.” (E7 – Apêndice X)

Paiva (2006) mencionou que por vezes a fase inicial da formação nas EI foi problemática, porque algumas pessoas iniciavam uma atividade que lhes era totalmente desconhecida e esta funcionária vinha da área da restauração, portanto, totalmente diferente do apoio a idosos. Esta mesma ainda referiu que sentiu que algumas colegas a subestimaram relativamente às suas capacidades:

“Porque nós somos porcaria, digamos assim, nós vimos de outras áreas, não percebemos nada disto e coitadinhos, andam aqui a aprender, não. Quando eu entrei aqui podia não saber nada disto, mas, em restauração dava volta a qualquer um.” (E7 – Apêndice X)

Seria importante que quem ensina reconhecesse que o educando tem em si mesmo um mundo de experiências e conhecimentos valiosos que foi construindo ao longo da sua existência, e que em qualquer ato educativo ou formativo, há uma relação em que ambos (educador – educando) aprendem e ensinam (Freire, 2006).

Uma das formandas também mencionou o facto de terem passado grande parte da formação na cozinha, o que para ela foi bastante difícil porque ela pensava que vinha para trabalhar somente com idosos, apesar de atualmente considerar ter sido uma experiência positiva

“Ao início, eu estive não me lembro ao certo, mas acho que dois, três meses nós estávamos mais na cozinha do que com os idosos.” (E6 – Apêndice IX)

“Se calhar na altura considerei que era mau, meu Deus, ir para a cozinha era uma dor de cabeça, mas agora mais para o fim, pelo menos eu falo por mim, acho que foi bom.” “A pessoa aprende a ter que se desenrascar e sabe que é um serviço que tem de ser feito rápido e sempre com a cabeça lá, não é?” (E6 – Apêndice X)

Esta ainda referiu que o serviço não era propriamente cozinhar, mas o que fazia sobretudo era a ajudar na preparação das refeições (descascar legumes, etc.) e lavar louças:

“A nós calhava-nos um bocado, a louça grossa [para lavar] como nós dizemos que era os tachos grandes e essas coisas assim, as termos do apoio.” (Ibidem)

Referiu que a formação na cozinha poderia ter compensado mais se tivessem aprendido a cozinhar, pois um dia poderia surgir uma oportunidade para trabalhar numa cantina ou restaurante e essas aprendizagens seriam então muito úteis.

Fica-se com a perceção de que as formandas iam mudando de serviços e aprendendo a execução de tarefas muito de acordo com as necessidades institucionais.

Todavia uma responsável disse que um dos objetivos era que as funcionárias passassem pelos vários serviços, pois isso iria permitir que adquirissem e desenvolvessem um maior número de competências:

“O objetivo é elas, as equipas passarem por vários serviços.” (E4 – Apêndice VII)

“Terem um conjunto de experiências alargadas (...) isso aconteceu com a maioria das funcionárias, estiveram na cozinha, nos serviços educativos e depois vieram para aqui (...) no fundo estão sempre em formação.” (Ibidem)

Uma outra formanda refere que o tempo de formação foi importante para ajudar no melhor conhecimento do centro, uma vez que passaram pelos vários serviços.

“(...) aquele meio ano de formação para conhecer o centro.” (E5 – Apêndice VIII)

Em termos do Serviço de Apoio ao Domicílio (SAD) começavam por acompanhar duas colegas da instituição. Tanto responsáveis como uma das formandas mencionaram que neste serviço iam sempre acompanhadas até se sentirem preparadas para tratar da higiene dos idosos:

“Eu comecei a ir para o apoio ao domicílio, estive lá três meses e aprendi muita coisa.” (E8 – Apêndice XI)

Uma responsável que foi funcionária da EI disse que para ela “O período de formação foi um período muito curto e muito superficial, para mim, que já tinha sido supervisora, já tinha feito um ano de geriatria.” (E4 – Apêndice VII)

“A formação que eu tive aqui foi ir para a cozinha um mês, ir para a lavandaria um mês, ir para receção um mês, e arrancar imediatamente para o centro de convívio.” (Ibidem)

Esta ainda referiu que na altura em que começou na instituição através da EI 1:

“Se eu não tivesse feito a formação que fiz antes de vir, não existia ninguém na instituição ninguém que me dessa formação no trabalho com idosos (...) as colegas que estavam no

apoio domiciliário que estavam a trabalhar com idosos, praticamente não sabiam trabalhar com idosos, nem a pessoa que estava à frente.” (E4)

Mas uma responsável disse em relação à formação que:

“A formação das EI é ministrada, não só pelo gestor das EI, mas eu ia buscar ao pessoal da Equipa de Enquadramento, às suas competências, à sua experiência, para depois passarem e darem formação, porque todos tinham o CAP (certificado de aptidão pedagógica).” (E3 – Apêndice VI)

Atualmente as funcionárias da EI referiram que a formação que realizaram foi em contexto prático, algumas delas como vimos atrás acabaram por preferir este modelo uma vez que lhes permite ter uma aprendizagem mais significativa em que podem ver “como fazer”.

Em contexto de aula algumas formandas chegaram a frequentar a formação em primeiros socorros e higiene e segurança no trabalho em entidades externas à EI e à própria instituição. Nestas EI ao contrário de outras EI que Paiva (2006) menciona, nunca dispensaram a fase de formação em que consistiu sobretudo no acompanhamento com colegas mais experientes da instituição.

Rui Canário (1999) referindo-se a um texto de António Nóvoa fala em alguns princípios importantes que poderiam servir a qualquer projeto de formação de adultos:

- Reconhecer que cada pessoa tem já determinadas experiências, é portador de conhecimentos variados e que o mais importante é perceber como se forma a si própria;
- A formação é um processo *de transformação individual* em relação ao saber, saber fazer e saber ser (atitudes) e por isso é preciso que o individuo esteja implicado em todo processo de formação desde a sua conceção até implementar o projeto;
- A formação tem subjacente um processo de mudança da organização e é imprescindível que as instituições se envolvam.
- A formação faz-se na produção do saber e não no consumo (Ibidem).

Um dos aspetos mais apontados pelas trabalhadoras como negativos na formação foi sem dúvida o valor muito baixo da bolsa.

O problema mais apontado na **fase da profissionalização** pelos responsáveis foi a assiduidade e a dificuldade de algumas pessoas que entraram para a EI de criarem hábitos

de trabalho, o que levantava um grande desafio, pois independentemente do nº de pessoas que tinham a trabalhar haviam serviços que tinham de ser satisfeitos diariamente.

“As Ei vão buscar as pessoas que respondem e que não respondem para trabalhar e a dificuldade era essa, manter serviços com muitas pessoas que tinham dificuldades em pôr em prática hábitos de trabalho” (E3 – Apêndice VI)

“Nós tínhamos casos que faltavam meio ano, num processo de muitos meses, faltavam meio ano.” (Ibidem)

Apesar de realmente este ser um grande desafio, era exatamente o trabalho com estes públicos vulneráveis que a medida previa desde o seu início. Evidentemente, inserir uma pessoa com problemas de dependência alcoólica em processo de recuperação exigiria uma preparação específica, e recorrer a metodologias de intervenção direcionadas a este tipo de problemáticas, a uma série de apoios e esforços quer das entidades financiadoras quer das entidades promotoras.

Ainda assim esta mesma entrevistada referiu “(...) estar consciente de que as pessoas no âmbito da EI vieram para ter um acompanhamento diferente do que acontecia em contextos laborais normais.” (E3 – Apêndice VI)

Outra responsável também mencionou esta dificuldade para trabalhar com pessoas com problemas de saúde e responder às exigências dos serviços:

“(...) o serviço não é receber e curar as pessoas com depressões, o serviço era prestarmos apoio a idosos.” (E4 – Apêndice VII)

Sem dúvida que a prestação dos serviços a pessoas que por vezes também têm grandes necessidades é uma vertente das EI importante, mas não deveria ser esquecido que as EI só existiram devido à necessidade de integrar profissionalmente estas pessoas e isso é mencionado nas normas de funcionamento da própria EI (Anexo 7). Lutar contra a exclusão social deveria ser a prioridade, apoiando e ajudando essas pessoas com diversas problemáticas, e a medida, deveria ter sido elaborada e pensada de modo a responder de modo efetivo a estes dilemas.

Porém as atuais trabalhadoras das EI de modo geral não referiram ter dificuldades para executar as tarefas que lhes propunham, nem tinham, segundo os dados que se recolheu, falta de hábitos de trabalho assemelhando-se, assim, às EI estudadas por Paiva (2006). Somente a E 7 (Apêndice X) disse que foi um pouco complicado o apoio ao domicílio inicialmente, porque ela vinha de uma área completamente diferente (restauração) como já se referiu, mas que passado três meses já podia perfeitamente fazer o serviço. Outra situação diz respeito à E5 (Apêndice VIII) que assumiu não conseguir fazer higiene aos idosos no âmbito do apoio

familiar, tendo sido afeta aos serviços de transporte de crianças e higiene habitacionais, após ter comunicado esse facto. Também a E6 (Apêndice IX) que passou por uma gravidez (de risco) durante o período de profissionalização e, como os serviços são pesados, teve que sair do apoio ao domicílio. Mas de qualquer modo esta entrevistada considerou ter sido um período difícil tanto na lavandaria como nas higiene habitacionais, mas salientando que referiu também ter sido sempre ajudada tanto pelas funcionárias da instituição como pelos responsáveis, e que trabalhou até aos oito meses e meio da gravidez.

Algumas funcionárias falaram da rotatividade nos serviços como algo muito desgastante e cansativo, porém, as responsáveis mencionaram que isso foi uma estratégia para aumentar as capacidades das funcionárias:

“Elas chegaram a um ponto que diziam que gostavam até da rotatividade, porque elas tanto trabalhavam num serviço, como numa tarefa, como noutra tarefa, porquê? Porque trabalhando em várias tarefas, elas aumentavam a capacidade de saber delas, de saber-fazer, pronto, foi uma estratégia.” (E3 – Apêndice VI)

Uma das funcionárias, durante o trabalho de observação na instituição, também disse: " De manhã vou numa rota SAD, à hora de almoço vou para a Corujeira, se faltar uma colega vou fazer transporte" [refere-se ao transporte de crianças] (NT – Apêndice I ).

"Devíamos estar mais tempo no mesmo sítio - creche, refeitório, Centro de Dia – tudo no mesmo dia. Se perguntarmos alguma coisa respondem-nos que o serviço exige isso. Porquê? Porque somos auxiliares, porque as batas azuis não fazem". (E3 – Apêndice VI)

“A situação das equipas das EI tinha mais a haver com a capacidade que elas iam demonstrando e, portanto, marcando um bocadinho o seu território e as suas funções.” (E2 – Apêndice V)

Nota-se um discurso de responsabilização das funcionárias, ou seja, que a fixação das funcionárias num determinado serviço dependia sobretudo da sua competência a executá-lo. Relativamente à existência de rotatividade e flexibilidade de funções:

“Eu já estive em tudo, menos a trabalhar com as crianças, quer dizer trabalho com aqueles miúdos que você viu no transporte. Mas já estive em tudo, na cozinha, na limpeza”. (E8 – Apêndice XI)

“Ora bem, chego e onde tiver mais coisas para fazer, eu vou logo para lá.” (Ibidem)

Fica aqui bem patente o esforço de adaptabilidade e flexibilidade que nos nossos dias se exige aos trabalhadores, io que se assemelha às lógicas de ação das empresas de mercado.

Um aspeto positivo que foi unanimemente mencionado por todas as funcionárias EI foi o facto de o salário ter aumentado para o salário mínimo nacional quando assinaram o contrato

de profissionalização. Paiva (2006) também menciona no seu trabalho que maioritariamente todas as funcionárias atribuíram como ponto positivo da profissionalização o aumento para o salário mínimo.

“Nós ganhámos quase o dobro, não é, a partir do momento que passámos à fase de trabalho propriamente dito e o que eu senti mais foi aí.” (E6 – Apêndice IX)

Os relacionamentos das funcionárias das EI com as funcionárias da instituição não foram por vezes fáceis, e a diferenciação entre elas através do uso de batas de cor diferente – batas azuis para funcionárias da instituição; batas brancas para funcionárias da EI – é mencionado:

“Embora eu goste muito da bata branca, porque acho que dá outro impacto, mas, houve alguém da coordenação que fez essa discriminação, isto não é culpa da instituição, isto não é culpa das colegas, isto é culpa da coordenação anterior.” (E7 – Apêndice X); “Houve sempre esta separação no meu ver é discriminatória.” (Ibidem); “Houve determinadas colegas de bata azul que discriminavam as batas brancas.” (Ibidem); “Às vezes, há de rebaixar o outro para nos erguermos a nós próprios.” (Ibidem)

Já a entrevistada 8 disse não ter sentido nenhuma distinção e a entrevistada 6 disse que apesar de perceber haver essas diferenças não ligou muito a isso e que a ajudaram muito em termos de aprendizagens.

Uma das razões apontadas por algumas das pessoas da EI para estas rivalidades era serem vistas como uma ameaça para o posto de trabalho das colegas da instituição:

“O facto de eu ter um método de trabalho diferente foi como se tornasse numa ameaça, para as colegas que cá estavam. O que não foi bom.” (E4 – Apêndice VII)

Um facto curioso é o de os responsáveis referirem que não havia problemas de relacionamento:

“Não, não houve [problemas de relacionamento] logo no princípio, não te esqueças que uma foi para a lavandaria, outras foram para a cozinha que as serviam todos os dias, outra foi para a secretária, a X passou pela EI, no fundo elas ficaram logo nos serviços todos da casa e, portanto, com quem as pessoas se relacionavam, ficaram logo integradas essa é que é a verdade.” (E1 – Apêndice IV)

[...] se há conflitos ou não, tem mais a ver com a pessoa e qualquer outra pessoa pode ter mais conflitos ou menos independentemente de ser da EI. (E3 – Apêndice VI)

Relativamente ao relacionamento com as chefias, todas as entrevistadas disseram que nunca tiveram problemas:

“Qualquer problema vou ter com o chefe.” (E8 – Apêndice XI); “É o meu vizinho, é muito boa pessoa. Pronto, mas claro quando não está a chefe X, está a perceber?” (Ibidem)



Outra funcionária também referiu estar muito satisfeita com a responsável dos serviços a que esta estava afeta.

“E tive uma chefe e eu posso falar só por essa chefe que ainda hoje é a minha chefe, ela tem uma maneira de falar com as pessoas (...) eu estou muito satisfeita com ela.” (E5); “(...) é uma pessoa muito humana e se acontecer algo que não está tão certo, que está errado, eu dirijo-me a ela e digo: Olhe eu fiz isto e ela (...) dá próxima vez isso não vai acontecer e essas palavras são muito melhores do que incompetente.”(E5 – Apêndice VIII)

No que toca a relações de poder, as funcionárias reportavam diretamente às responsáveis pelos serviços e estas ao coordenador geral, ou seja, parece haver uma certa verticalidade em termos de organigrama da EI, apesar de o coordenador, numa conversa informal, ter referido que não havia um organigrama específico da EI, somente da instituição (NT – Apêndice I).

“Eles estão em um patamar acima, mas, muitas vezes, eles vêm para o nosso patamar também e isso é importante.” (E7 – Apêndice X)

Segundo, algumas responsáveis, as funcionárias tiveram alguns momentos de **participação** nas reuniões diárias, sobretudo relativamente ao SAD, o coordenador ainda referiu que estas também participavam em diversos eventos como voluntárias (banco alimentar e outros).

Mas o que é participar e o que é que implica?

Em sociedades supostamente democráticas como a nossa, a participação deveria ser um direito e mesmo um dever de todos os indivíduos (Guerra, 2002).

Participar é poder partilhar a própria perspetiva e opinião com os demais, é ser capaz de escutar e ter coragem para se fazer ouvir, é assumir compromissos, é envolver-se, tomar parte das decisões que afetam os próprios sujeitos, o que pressupõe momentos de partilha e de democracia efetiva (Guerra, 2002; Ander Egg, 2002; Lima, 2003). A participação é construída e aprendida conjuntamente e contribui para que os sujeitos transitem de uma situação de passividade a emancipação, a verdade é que não estamos habituados nem temos sido ensinados a participar deste modo consciente, nem na escola, nem na família e muitas vezes nem a nível associativo (Ibidem).

Qualquer organização que decida implementar dinâmicas participativas deverá saber que isso vai implicar investimento de tempo, que deve fundar as suas ações em princípios como o respeito pelo outro e por si mesmo (quando temos medo de ser julgados ou criticados por dar a nossa sincera perspetiva acerca de qualquer assunto que nos é colocado não estamos a

respeitar-nos a nós mesmos), promover o diálogo e a negociação, utilizar mecanismos facilitadores e equitativos. (Guerra, 2002; Ander Egg, 2002; Lima, 2003).

Ora é através deste tipo de participação que os indivíduos conseguem melhorar a sua autoestima, pois sentem-se aceites e valorizados, gerando-se um verdadeiro sentimento de pertença que em última instância contribui para o seu empoderamento.

Uma participação que se resume a uma mera execução de atividades propostas a partir de alguém que tem um nível hierárquico superior não passará nunca de uma falácia ou pseudoparticipação ou tratar-se-á de uma aparente participação se somente se participa em questões que não têm grande importância (Ander Egg, 2002; Guerra, 2002).

Parece ter sido essa forma de participação que caracterizou as práticas da EI, quando as pessoas entrevistadas foram referindo que tiveram a oportunidade de ir participando nas reuniões diárias, relativamente ao melhor modo de executar as suas funções, e que eram questionadas quando haviam mudanças de rotas.

Uma responsável também referiu que convidavam as funcionárias a participar sugestões na planificação das atividades: “Quando estamos a planear as atividades que vamos fazer, elas sugerirem (...) há mais valias em estarem todas e serem todas ouvidas em questão de igualdade.” (E2 – Apêndice V)

Também foram chamadas a participar no processo de criação do logotipo da EI 2 segundo uma das responsáveis, mas nenhuma das funcionárias se manifestou a este respeito:

“O logotipo das EI (Anexo 10) foi feito nesse momento, que depois, ainda hoje se espelha nas viaturas, foi construído com a gestão, com os formandos e trabalhadores das equipas na altura.” (E3 – Apêndice VI).

Esta mesma responsável referiu também que no seu trabalho tentou sempre respeitar as pessoas e os seus objetivos: “Para mim, o técnico social, este processo de acompanhamento exigia uma grande capacidade de respeito pelo outro, tanto por parte do gestor, como por parte dos formadores, como por parte dos tutores e não termos preconceitos no trabalho realizado.” (Ibidem);

“Uma grande capacidade de aceitarmos que objetivo é que o outro queria para a sua vida, porque aquilo que mais me preocupava era não obrigar, eu não iria conseguir resultados se eu obrigasse o outro a fazer uma coisa que ele não se sentisse bem a fazê-lo.” (E3 – Apêndice VI)

Contudo mais do que uma trabalhadora mencionou que quando faziam sugestões relativamente ao modo de fazer as tarefas eram normalmente criticadas, especialmente, pelas

outras colegas da instituição. Claro que as dificuldades a nível dos relacionamentos acabavam por prejudicar o grau de participação das pessoas da EI:

“Mas, cheguei e aqui não [comparou o tempo que estava a trabalhar no restaurante em que se sentia mais valorizada], aqui sempre que eu fazia alguma coisa estava a ser criticada.”

(E7); “Tive problemas foi das pessoas aceitarem a minha opinião como válida.” (Ibidem)

“(…) uma altura que eu fiz, tentei fazer uma limpeza mais a fundo daquilo que vi na casa de um utente e criticaram-me brutalmente, que eu que estava a exhibir-me, que parecia que até estava num hotel, mas estava enganada porque não estava em hotel nenhum.” (E5 – Apêndice VIII)

Este tipo de críticas inibe as pessoas e impede-as de colocar todo o seu potencial quando desempenham as suas funções, o que por fim também se traduz num saldo negativo para as próprias organizações, mas isto é, fruto do paradigma em que vivemos, “(…) onde o trabalho não é entendido como um contexto de produção de relações sociais, mas apenas enquanto arena de competição inter-individual (...) onde o direito ao trabalho se tornou numa luta fratricida pela própria sobrevivência.” (Terraseca, Caramelo & Medina (2011).

Por outro lado, a E5 (Apêndice VIII) ainda referiu que foi chamada várias vezes a participar nas reuniões periódicas da instituição (entidade promotora da EI), mas que nunca compareceu:

“(…) há reuniões, (...), eles mandam cartas, eles entregam-nos cartas, mas, eu nunca apareço.” (E5); “(…) é fora de horas, é as nove, nove e meia:” (Ibidem)

“O que eu ouço falar, porque eu nunca vim, mas, é assim aquilo que eu ouço é que depois qualquer um, se discorda, diz que discorda e porquê e porque não e pronto debatem-se os problemas.” (E5); “(…) trabalho, dos salários, das férias (...) instituição no geral.” (Ibidem)

Portanto conforme também já se mencionou na caracterização o E1 (Apêndice IV), referiu que muitos problemas da instituição são discutidos e votados em plenário e segundo esta funcionária da EI também foram chamadas a tomar parte destes processos de decisão. Isto apesar de o responsável da instituição afirmar que, de facto, muitas vezes as pessoas optavam por não participar na vida da instituição por isso acabar por ser mais cómodo:

“(…) há muitos trabalhadores que gostam de fazer o seu horário de trabalho e não querem saber do resto da coisa (..) chegar às 5h e ir embora.” (E1 – Apêndice IV)

“(…) quando nós participámos perdemos liberdade, conhecemos melhor a realidade, sabemos para onde vai o dinheiro, mas isso compromete-nos mais, porque na hora do aperto não temos a mesma capacidade de reivindicação.” (Ibidem)

Apesar da instituição ter esta política de envolver os seus trabalhadores em tudo o que diz respeito à organização: “(...) todos os nossos projetos eram sempre discutidos em plenário, houve algumas direções que não acharam piada muitas coisas serem discutidas primeiro no plenário dos trabalhadores e só depois é que iam à direção, mas eu também é assim quando vim para aqui já era muito adulto, já não me assustava com facilidade.” (E1 – Apêndice IV)

No que dizia respeito à EI, aparentemente, nem sempre a opinião das pessoas foi considerada, por exemplo em algo tão importante, como as próprias pessoas poderem escolher os serviços em que iriam desempenhar as suas funções. Numa conversa informal durante o tempo de observação houve uma jovem trabalhadora que afirmou ter muito interesse em trabalhar no SAD e que chegou a fazer o pedido à sua responsável, mas que esta não aceitou e a jovem continuou a trabalhar na parte das limpezas, etc. (NT – Apêndice I)

“Enquanto tínhamos só uma [EI], não, depois de começarmos a ter as duas EI, sim.” (E1 – Apêndice IV); “Como era um quadro grande já dava para atender alguns pedidos, mais do foro do gostar disto ou gostar daquilo, porque quando eram só dez nem pouco mais ou menos, ou faziam tudo o que era preciso ou não entravam.” (E1 – Apêndice IV); “(...) já nos podíamos dar ao luxo, digamos assim, de aceitar algumas pessoas que não queriam fazer apoio ao domicílio e higiene pessoal, no princípio não aceitávamos.” (Ibidem)

Outra responsável também disse que não aceitavam que a pessoa escolhesse o serviço que queria fazer: “Não. O nosso objetivo é que elas passassem pelos serviços todos.” (E4 – Apêndice VII)

A perceção que ficou é de que os interesses da organização diversas vezes prevaleciam sobre os das pessoas.

Também se mencionou um caso em que uma das responsáveis considerava que a funcionária da EI não tinha capacidades para desempenhar as tarefas do apoio e, portanto, apesar da insistência da trabalhadora, não a deixou integrar no SAD.

“Uma das últimas, das que saiu este ano (...) tinha outro problema grande, era uma péssima gestora do dinheiro dela e pedia dinheiro a torto e a direito a toda a gente e era menina para nos criar graves problemas com os idosos (...) disse-me várias vezes que queria ir para o apoio.” (E4 – Apêndice VII)

“Eu disse-lhe várias vezes, que dependia dela melhorar e foi uma das pessoas que menos melhorou durante o tempo que estive na empresa de inserção.” (Ibidem)

Todavia chama-se a tenção de que a Portaria 348-A/98 (Anexo 1), referia que o processo de inserção dos trabalhadores devia ser feito mediante o perfil e motivações dos mesmos.

Uma pessoa da EI também referiu que estava nas reuniões, mas que apesar de por vezes pensar em dar a sua opinião, raramente o fazia, por achar que não seria valorizada: “Eu raramente [participava], pensava, mas não dizia.” (E6 – Apêndice IX); “Olha, vou falar não me serve para nada, não dizia.” (Ibidem)

A falta de autoconfiança e autoaceitação revela a falta de empoderamento por parte das pessoas (Zimmerman e Rappaport citados por Menezes, 2010: 47). Daí ser necessário criar-se um ambiente propício à participação que, como referido anteriormente, baseia-se no respeito e aceitação das opiniões como sendo válidas, sendo necessário ensinar e aprender a participar.

O que se pretendia através da medida EI era o empoderamento individual dos sujeitos, ou seja, levar as pessoas a serem as protagonistas da sua própria vida, terem a capacidade de refletir criticamente acerca da realidade que os rodeia, a participar ativamente na comunidade (Menezes, 2010). Um dos problemas apontados por Menezes (2010) é o facto de que as organizações sociais são por vezes mais empoderadas (capazes de exercerem influência e controlo sobre a comunidade) do que empoderantes (propiciadoras do empoderamento dos seus membros), por isso é imprescindível que haja também um empoderamento organizacional, através do desenvolvimento de processos e estratégias que capacitassem para a participação e mudança quando se intervém socialmente.

### **A avaliação do desempenho e das competências no pós-profissionalização**

Segundo as diferentes responsáveis da EI era feita uma avaliação ou autoavaliação do percurso das trabalhadoras e, após o término do contrato de profissionalização, se houvesse possibilidades, decidiam se a pessoa era ou não integrada na instituição (não na EI), isto consoante o desempenho e competências adquiridas pelas mesmas durante os dois anos e meio que estiveram na EI:

“O que nós fazemos aqui, pronto, umas vezes melhor que outras, é fazer um acompanhamento, fazer uma avaliação do percurso, que é fundamental (...) uma autoavaliação.” (E2 – Apêndice V)

“Eu particularmente não sou a favor da avaliação de desempenho, sou a favor da autoavaliação de desempenho, porque a avaliação de desempenho, nós somos pessoas, somos subjetivas, a maior parte, muitas que eu vi foram tendenciais.” (E3 – Apêndice VI)

Contudo uma funcionária referiu que quando as responsáveis a chamaram à sala já tinham a sua avaliação elaborada: “A X tinha uma folha de avaliação já feita, em termos de desenvolvimento de competências e o que acharam, o que não acharam.” (Ibidem)

Esta entrevistada e várias responsáveis disseram que quando uma funcionária não era entregue na instituição, após o fim do contrato de inserção, se tivesse tido um bom desempenho era-lhe escrita uma carta de recomendação (Anexo XI).

Relativamente a questão do que é ter bom desempenho uma responsável refere: “Saber ser, ter respeito por eles [idosos]. Saber ser atenta aos pormenores, saber trabalhar em equipa, saber estar que é o que é fundamental.” (E4 – Apêndice VII)

Ainda referiu que, mesmo durante a fase de profissionalização, várias pessoas não foram aceites no apoio ao domicílio por não reunirem estas condições do saber ser e saber-estar.

Ora como já vimos atrás, segundo Canário a formação deveria contribuir para essa transformação do indivíduo a nível do saber, saber ser, saber estar. Não se pretende com isto a desresponsabilização das pessoas relativamente aos seus comportamentos, atitudes e resultados de trabalho, mas antes salientar que o próprio trabalho de formação deveria estimular a mudança a estes níveis.

Ser assíduo, pontual e capaz de trabalhar em equipa, era imprescindível, para considerarem que a funcionária tinha tido um bom desempenho. Esta avaliação era feita pela coordenadora dos serviços, pelo coordenador geral e pela responsável dos serviços gerais.

Várias responsáveis referiram que a falta de assiduidade é realmente um dos problemas mais frequentes na EI e que tinha graves consequências para o funcionamento das empresas: “Há uma dificuldade de assiduidade, de pontualidade, de comportamento.” (E4 – Apêndice VII).

Ceítíl (2004: 203 ) refere-se ao absentismo como um fenómeno *cuj a base reside na natureza do vínculo psicológico que une o trabalhador* independentemente da posição que este ocupa à sua organização. Para este autor a assiduidade é sobretudo uma questão de lealdade do trabalhador para com a organização a que pertence e revela maturidade, responsabilidade e envolvimento do mesmo e a pessoa que falta frequentemente tem, geralmente, comportamentos reativos e de auto desculpabilização (Ibidem).

Na opinião deste autor, o combate ao problema passa pela criação de um clima organizacional saudável que gere um elevado sentido de moral, participação e envolvimento nos projetos das organizações em que se colabora e pela recompensa das pessoas que cumprem (Ceítíl, 2004).

Algumas funcionárias, que na sua maioria eram famílias monoparentais, mencionaram que por vezes necessitavam de resolver assuntos relacionados com os filhos e daí terem necessidade de faltar, mas segundo as mesmas, não tinham problemas graves de assiduidade. Ora as EI tinham uma série de serviços aos quais teria de responder e atendendo a que os serviços se destinam a pessoas de idade, sem dúvida, que teria de haver uma boa prestação por parte das funcionárias. Portanto tanto para a EI como para qualquer outra empresa é necessário ter pessoas capazes de responder às exigências das tarefas a que a empresa se propõe responder, no entanto, o que interessa aqui perceber é como, e o que foi feito, para capacitar as pessoas para esse nível de desempenho e competências. Aliás, a medida, como já se referiu, previa esta capacitação, promover as condições de empregabilidade das pessoas pertencentes a grupos mais desfavorecidos face ao mercado de trabalho, criação de hábitos de trabalho, elevação da autoconfiança e melhoria da imagem das pessoas (Portaria 348-A/98 – Anexo 1).

E, ainda é referido na medida, que as EI deveriam fazer todas as adaptações necessárias dos postos de trabalho, ritmos e organização do trabalho às características dos trabalhadores em processo de inserção. Destaca-se o facto de que esta recomendação faz parte das Normas de Funcionamento das EI (Anexo 7) na Cláusula III quando falam da organização.

O desempenho está intimamente ligado ao desenvolvimento de competências que é um processo altamente complexo e pode também ser moroso, uma vez que se prende com a transformação de comportamentos e as pessoas mudam em função de incentivos que promovam essas mudanças. A aprendizagem contínua é cada vez mais considerada o meio para um bom desempenho profissional (Ceitil, 2004). A aprendizagem se não for acompanhada de mudança de comportamento durável não é aprendizagem (Neves, 2006). A aprendizagem resulta então de ações concretas ou observações e reflexões da pessoa implicando então a modificação do comportamento relativamente a determinada situação ou tarefa (Ibidem).

Aprendemos ao longo de toda a nossa vida comportamentos que nos permitem relacionar-nos de forma adequada nos diferentes contextos em que nos movemos e estas aprendizagens tem implicações tanto a nível individual como organizacional e a exposição repetida aos mesmos estímulos transforma o comportamento em hábito (Neves, 2006). Aprender não acontece de igual modo para todas as pessoas é, portanto, necessário desde logo perceber as estratégias mais adequadas para promover a aprendizagem consoante a pessoa ou grupo que vai aprender (Ibidem). Face à diversidade de estilos de aprendizagem pode haver uma inadequação que podem conduzir ao desinteresse, desempenho reduzido, desatenção

(Ibidem), assim convém compreender em conjunto com a pessoa a razão do seu mau desempenho.

Não se vão aqui aprofundar estas questões, mas o que se quer aqui clarificar é que o desempenho depende da aquisição de competências e estas dependem não só do próprio indivíduo (comportamento pessoal), mas também do contexto que os rodeia (comportamento organizacional) e ainda da liderança (Ceitil, 2006; Ceitil, 2004; Neves, 2006). Isto quer dizer que a promoção de aquisição de competências implica avaliar quais as competências que estão em falta na pessoa, no grupo e depois definir uma estratégia para estimular a aquisição das mesmas (Ceitil, 2006).

E Ceitil (2004) diz que aquilo que pode gerar resultados positivos para uma organização é precisamente apostar no desenvolvimento das competências e na aprendizagem contínua e ainda acrescenta que considerar-se que a rentabilidade e produtividade das empresas só se consegue pelo sacrifício das pessoas é uma *visão míope da realidade empresarial* que pretende somente beneficiar interesses alheios. Uma boa gestão deve ter como estandarte a ideia de que as pessoas são os principais ativos empresariais (Ibidem).

Relativamente à capacitação das pessoas que se encontravam atualmente na EI, vimos que o trabalho desenvolvido foi sobretudo em contexto prático e na perspetiva das funcionárias esse foi um método de aprendizagem que lhes permitiu obter bons resultados, pois segundo as mesmas, ainda que inicialmente pudessem ter tido algumas dificuldades, após algum tempo de formação já estavam aptas para realizar o trabalho que fosse necessário.

Um outro aspeto relevante abordado numa das entrevistas foi a questão de todas as pessoas serem ou não empregáveis:

“Quem vivenciou na prática é que conseguiu compreender uma coisa, há públicos que não são empregáveis, eu acho que há públicos que não são empregáveis, porque também não o querem ser.” (E3 – Apêndice VI)

“(…) toda a gente fala o contrário (Toda a gente é empregável), eu acreditava nisso, mas até (...) que vi que há pessoas que não querem.” (Ibidem)

“Há pessoas, mesmo colegas de DLD (porque eu sempre as tratei como companheiras de trabalho), que me assumiram (X eu não quero, daqui a um mês, eu já estou cansada, eu quero um ano, um ano e meio de tranquilidade, não quero trabalhar, não quero), eu contra isto nada podia fazer.” (E3 – Apêndice VI)

“Há aqui colegas e pessoas que não queriam esta oportunidade e há outras que por mais que nós trabalhássemos, não agarraram a oportunidade.” (Ibidem)



“Era positivo que nós vivêssemos numa sociedade que toda a gente fosse empregável, toda a gente houvesse lugar para toda a gente, isso é o certo, isso é o ideal (...) isso não é a realidade.” (E3 – Apêndice VI)

Ou seja, para a integração das funcionárias no período pós-profissionalização da medida EI, algumas responsáveis referiram que as trabalhadoras deveriam ter tido um percurso excelente, o que leva a considerar que no fundo as organizações de âmbito social no processo de recrutamento não se distinguem das empresas com lógicas normais de mercado, as quais tentam sempre contratar as pessoas mais competentes, com melhores níveis de desempenho. A participação no voluntariado também foi apontada como um fator que favorecia a integração no pós-profissionalização quer pelas responsáveis quer pelas funcionárias.

“Havia participação e contava para autoavaliação, pronto, contava.” (E3 – Apêndice VI)

“Também, também.” [Em relação à questão da participação no voluntariado ser um fator de integração] (Ibidem)

“Não, aqui há um bocado a ideia de que a pessoa tem de participar, aqui é um bocado quem participa ui meu Deus, quem não participa não está aqui a fazer nada, é um bocado assim, a ideia geral.” (E3 – Apêndice VI)

“Se tivesse ido se calhar já estava num patamar acima, por exemplo.” (E3 – Apêndice VI)

“É um bocadinho assim quanto mais a pessoa participa... Por vezes tive pena de não vir.” (Ibidem)

“Servi às mesas, lavar a louça, arrumar o salão.” (E8, Apêndice XI)

“Eu quis me oferecer, a D<sup>a</sup> X falou e como já tinha vindo uma vez e vim das duas vezes. E não me arrependo e no outro dia trabalho. Ao sábado é um part-time, pronto. Tem que se aproveitar tudo, não é?” (Ibidem)

### **O momento de saída**

Todas as funcionárias mesmo alguns meses antes da sua saída mostraram alguma preocupação, pois o final do contrato significa voltar ao desemprego e por outro lado todas as pessoas da EI, sem exceção, disseram que gostariam de continuar na EI por necessitarem de trabalhar, mas também pelos laços que foram criando ao longo do seu processo de inserção sobretudo com os idosos.

“É sempre uma fase difícil, é sempre, porque as pessoas regra geral gostaram, gostam do trabalho aqui (...) e não podem continuar.” (E3 – Apêndice VI)

“Um momento crítico, em que elas ficam sempre nervosas.” (E4 – Apêndice VII)

“Muitos meses antes já começam a falar no assunto, é óbvio que quando a avaliação é muito boa e quando existe a possibilidade de integração é excelente.” (Ibidem)

“Todas querem ficar. (E4 – Apêndice VII)

“Eu só tenho mais receio é com a minha idade, isso tenho receio.” (E5 – Apêndice VIII);  
“ É difícil, se antes era difícil, agora pode ser mais fácil pelas experiências, pelo o que eu levo daqui, mas, ao mesmo tempo, a idade neste país é muito complicada, tento esquecer, porque se eu começo a ficar angustiada, eu vou estar até outubro angustiada de uma coisa que vai acontecer. (Ibidem)

Paiva (2006) no seu estudo às 420 EI existentes também concluiu que o momento de saída era vivenciado com angústia pelas pessoas pelo facto de estas voltarem ao desemprego e que esse sentimento era mais acentuado nas pessoas com faixas etárias mais elevadas.

“Aqui na minha eminente saída há dois sentimentos preocupação e tristeza.” (E7 - Apêndice); “Nunca se sabe. Eu gostava de ficar, mas nunca se sabe, vamos ver até ao dia 15 de Novembro.” (Ibidem)

### **Trabalhar numa empresa com lógicas normais e numa empresa social de inserção – o que muda?**

“Na empresa de inserção tu tens a hipótese de aprender a vários níveis e tens esta oportunidade, em que só se houver algo de muito grave, eu só me lembro de uma situação em que a pessoa tinha problemas de álcool e foi apanhada na nossa despesa.” (E4 – Apêndice VII)

Ou seja, nesta situação parece não haver grandes diferenças em termos de procedimentos relativamente às empresas normais de mercado. Claro que essa foi uma situação grave, mas será que mandar a pessoa embora foi a melhor estratégia? Não haveria outros modos de lidar com a situação?

Em termos financeiros pelo que as pessoas responsáveis e funcionárias foram dizendo percebe-se que as remunerações são idênticas às praticadas pelas empresas de mercado.

“É o salário mínimo, portanto, hoje em dia não há grande diferença por aí.” (E4 – Apêndice VII)

“Eu ganhava o triplo do que ganhava aqui, quase, não é brincadeira, isto cria um impacto muito grande.” (E7 – Apêndice X))

Nas EI, à semelhança das empresas de mercado, há uma tendência a se trabalhar mais do que as 8h normais previstas por lei, porém várias pessoas referiram que as horas para além

do horário normal entram num banco de horas, que podem ser utilizadas em caso de necessidade:

“(...) temos um banco que em conjunto com a chefia pedimos e dizemos temos x horas.” (E5 – Apêndice VIII); “(...) eu quando estava nessa confeitaria (...) todas as horas que eu desse a mais, os feriados, aqui os feriados estamos fechados, mas as horas que dessem a mais, nós recebíamos e neste caso aqui não pode ser, pronto, subsidio de alimentação...” (Ibidem); “Mas, é uma das diferenças que faz diferença nos nossos bolsos.” (Ibidem).

Também se verificou que por vezes o salário das pessoas não é compatível com as funções que desempenham:

“Mantive-me com o ordenado de auxiliar durante muito tempo.” (E4 – Apêndice VII)

“Desempenhava as funções, mas não ganhava mais por isso.” (Ibidem)

Só com o X é que me permitiram mudar de categoria e ser reconhecida como socióloga dentro da instituição, começando como socióloga de 3ª, não como... O caminho foi mesmo árduo. (E3 – Apêndice VI)

Um aspeto que as funcionárias da EI consideraram como positivo foi o facto de haver maior compreensão e proximidade das pessoas responsáveis:

“Porque numa empresa sem ser social, normal há aquela sensação do patronato, eu sou o patrão quero, posso e mando, estás bem, bem, não estás...” (E7 – Apêndice X)

“Aqui é diferente porque lidamos com uma componente humana.” (Ibidem)

“As grandes diferenças das empresas normais para as EI são em termos de formação e acompanhamento, nos outros sítios raramente tinha contacto com os meus chefes e aqui falo regularmente com as chefes.” (E6 – Apêndice IX)

“(...) eu estive cinco anos a trabalhar numa confeitaria que tinha, embora nunca tive problemas, mas tinha o patrão, neste caso a patroa à perna e é totalmente diferente.” (E5 – Apêndice VIII)

As trabalhadoras também valorizaram o facto de prestarem serviços de apoio à comunidade e de colmatarem necessidades das pessoas idosas enquanto que as empresas de mercado se preocupam sobretudo com o lucro:

“É assim eu acho que isto é um apoio à comunidade.” (E8 – Apêndice XI)

“(...) nós vamos ajudar pessoas que necessitam da nossa ajuda, para pronto, no meu caso que já não conseguem, até pessoas viúvas que já não tem aquelas competências, para fazer a lida de casa e nós vamos ajudar um pouco.” (Entrevista E5 – Apêndice VIII)

“Aqui, olha-se ao lucro, é certo, mas há sempre aquela tentativa de ajudar, numa empresa normal não existe isso, é o lucro.” (E7 – Apêndice X)

Uma responsável salientou o facto de que as EI dão oportunidade a integrar pessoas que não o seriam pelas empresas de mercado:

“A grande vantagem é as pessoas terem a oportunidade de começar uma vida nova, numa área nova e terem oportunidade de aprenderem sem a exigência da empresa normal em que tu entras e tens que responder de imediato ao contrato relativo de trabalho.” (E4 – Apêndice VII)

“Nós virávamos o mundo do avesso para ficar com a pessoa os dois anos e meio, numa empresa normal, muitas das pessoas que passaram aqui nem os seis meses, mas, é que nem os seis meses mesmo.” (Ibidem)

Um aspeto pertinente mencionado por uma funcionária foi o facto de a pessoa saber que o processo de inserção tem um período de dois anos e meio, pelo que a pessoa sabe, à partida, que ao fim desse tempo poderá voltar à situação de desempregada: “Em termos laborais uma empresa normal não está confinada que ao fim de dois anos nos mandem embora. Porque nós entramos aqui com esta sentença.” (E7 – Apêndice X)

Na verdade, isto não difere muito das empresas de mercado uma vez que normalmente as pessoas são contratadas a termo e normalmente até por períodos mais curtos que os dois anos e meio e muitas vezes não fazem renovação de contratos de modo a não integrar as pessoas no quadro da empresa, com as consequências que tal acarretaria.

### **A passagem na EI – que impactos causou nas pessoas? E na instituição?**

Relativamente à instituição, como referiu o responsável, sem a EI não teriam crescido do modo como cresceram: “A instituição não seria a mesma, não teríamos tido a mesma capacidade de crescimento não tenho qualquer dúvida.” (E1 – Apêndice IV)

A nível das aprendizagens a maioria das atuais funcionárias disse ter sido significativo, pois adquiriram novos conhecimentos e competências:

“Aprendi a lidar com uma lavandaria que nem imaginava como fosse, a responsabilidade das roupas de não estragar as roupas dos utentes, não misturar.” (E5 – Apêndice VIII)

“Cozinha, uma cozinha daquelas, embora eu já estivesse estado num restaurante é diferente, porque aqui faz-se um bocadinho de tudo, não se vai fazer a alimentação, não é, a refeição, mas o resto temos que saber tudo, aprender (...) ajudar a levar, a distribuir as refeições pelos utentes.” (E5 – Apêndice VIII); “(...) tenho pouco tempo de carta, seis anos, e pegar nessas carrinhas grandes nunca pensaria e gosto (...) uma carrinha não é um carrinho.” (Ibidem)  
“Se um dia tivesse uma oportunidade de arranjar um trabalho para transportes de criança ou de idosos eu já não tinha medo de me atirar pegar nestas carrinhas.” (E5)

“Em termos de aprendizagem, aprendi coisas que não conhecia, fazer uma higiene a um idoso, essas situações, não conhecia aprendi.” (E7 – Apêndice X)

“Para as pessoas foi uma oportunidade de saírem de fábricas que faliram, estiveram desempregadas anos a fio, e foi uma oportunidade de aprenderem uma outra profissão e de ganharem o seu sustento para terem uma vida digna.” (E1- Apêndice I)

As que foram integradas, se elas ficassem sozinhas, agora, aí fora, não tenho dúvida nenhuma que elas não tinham dificuldade em arranjar trabalho, ou sozinhas arranjando assim um casal qualquer que precise de ajuda, ou arranjar emprego em qualquer lado, isso não tenho dúvida, basta dizer que trabalhou aqui, estão bem qualificadas, não tenho dúvidas.” (E1 – Apêndice IV)

Porém outras funcionárias disseram que as aprendizagens que fizeram não foram significativas:

“Pessoas que têm um percurso profissional quer na parte administrativa, quer em várias áreas que fizeram um percurso e que depois as empresas fecham e aí nós temos pessoas que em termos de formação já trazem um know how muito grande, mas na empresa de inserção, acabam por vir para o mesmo nível, para um nível que não é atrativo e não é motivador.” (E4 – Apêndice VII)

“A nível de experiência não mudou muito para aquilo que eu já conhecia e o que eu já tinha feito, mudou um bocadinho o ter que fazer as coisas a par [em equipa].” (E6 – Apêndice IX)

Em termos de aprendizagem, aprendi coisas que não conhecia, fazer uma higiene a um idoso, essas situações, não conhecia aprendi.” (E7 – Apêndice X)

Em termos familiares as EI mudaram a maneira das funcionárias olharem as pessoas idosas tendo-as levado a mudar a sua postura com os seus avós e pais:

“A paciência que eu tenho que ter aqui, passei a ter com os meus pais, e os meus pais são pessoas difíceis.” (E7 – Apêndice X)

“Olhe, ajudou-me em relação aos meus avós. Eu dantes era raro ir aos meus avós e os meus avós moram por cima. Desde que eu vim trabalhar para aqui, todos os dias estou com os meus avós. Um miminho aqui, outro miminho ali é diferente (...) a minha tia foi operada às mãos, ela é cabeleireira e ela não podia lavar a minha avó e eu como aprendi aqui já lavei a minha avó.” (E8 – Apêndice XI)

Em termos socioeconómicos a maioria das funcionárias referiu ter sido uma boa oportunidade ter integrado na EI atendendo que a maioria se encontrava em situações económicas de grande dependência de familiares. Mas também referem que, apesar do salário mínimo nacional lhes ter permitido ter uma certa estabilidade, continuavam sem

poder aceder a determinado tipo de bens e, pelo menos uma funcionária, disse ainda passar por uma série de dificuldades e que a mãe continua a ajudá-la na alimentação, uma vez que o seu salário é essencialmente para pagar despesas inerentes à habitação:

“A entrada na empresa de inserção, não é uma entrada atrativa nem em termos de carreira e nem em termos de vencimento (...) ou não temos mais nenhuma saída e é aquela hipótese que temos e a agarramos ou no meu caso era a minha aposta no futuro no trabalho com idosos.” (E4 – Apêndice VII)

Eu já não sabia como me levantar e isto foi uma oportunidade. Foi a melhor coisa que me poderia ter acontecido nessa altura.” (E5 - Apêndice VIII); “Eu tinha um carro eu vendi, eu vendi tudo. Eu vendi tudo para arranjar dinheiro, para poder sustentar os meus filhos e quando vim para aqui essas preocupações acabaram.” (Ibidem); “Apesar de ser um salário mínimo, ajudou se eu fosse para outro lado também ia receber um salário mínimo.” (Ibidem)

“ A pessoa não pode ter extravagâncias na mesma, mas preciso de fraldas escuso de estar a pedir à minha mãe, por exemplo.” (Entrevista 6); “A pessoa sente-se compensada pelo trabalho que faz e a pessoa levanta-se com outra vontade, completamente.” (E6); “ Já não tinha que me sujeitar aos outros nem à opinião dos outros e os outros é que mandam porque eles é que ajudam, nessa altura já não.” (E6); “Passei da situação de não ter nada a ter um ordenado.” (E6 – Apêndice IX)

“Há muita transformação interior a partir do momento em que nós lidamos todos os dias com pessoas que precisam e têm histórias de vida complicadas [a partir do trabalho com idosos] e isso muda completamente as coisas, e passamos a ver a vida com outros olhos.” (E7 – Apêndice X); “Se a minha mãe não me der de comer, eu passo fome. Está é a realidade, infelizmente. Mas, graças a Deus tenho tudo pago, não devo nada a ninguém. Mas, fico sem dinheiro nenhum.” (Ibidem); “Continua a haver uma série de necessidades.” (Ibidem)

As EI também tiveram um impacto na comunidade uma vez que vieram suprir necessidades que ainda não estavam satisfeitas pelo mercado ou pelas instituições públicas, como é exemplo das higiènes habitacionais que é um serviço que não é habitual mesmo em instituições sociais que prestam apoio ao domicílio a idosos (em que o cuidado com a casa é normalmente muito superficial).

Os impactos que aqui se mencionam a partir do estudo nesta EI assemelham-se mais uma vez aos impactos referidos por Paiva (2006) no seu estudo em que também menciona que as pessoas que foram inseridas nas EI mencionaram como aspetos positivos a obtenção de um salário que lhes permitiu romper com situações económicas muito adversas, as aprendizagens que lhes permitiram ser capazes de desempenhar tarefas que antes não

poderiam, os impactos familiares e sociais como melhoria nos relacionamentos interpessoais.

### Planos para o futuro

Relativamente aos planos de futuro, as funcionárias da EI disseram estar à espera do término do contrato de profissionalização, pois todas tinham ainda alguma expectativa acerca da sua integração na instituição.

O coordenador geral disse que tem como objetivo criar um projeto privado para apoiar o que os fundos públicos não apoiam:

“Andámos a pensar que de facto temos de manter um esquema privado ou melhor sustentado que apoie aquilo que o protocolo não consegue apoiar e para pessoas que podem pagar.” (E1 – Apêndice IV)

“ Tem vantagens que é crescer no emprego, porque eu não acredito nessa coisa do empreendedorismo, etc., fora do ombro do suporte numa estrutura institucional, até mesmo como nós é difícil. Agora sendo nós, digamos assim tem formação, tem serviços administrativos montados, tem carrinhas...” (E7 – Apêndice X)

“**Manter a tônica na EI, nós não podemos perder essa dinâmica** e vamos pensar, uma ideia que andámos aí a tentar construir, vamos lançar uma cooperativa, eu acho que vamos, tudo se encaminha para isso, uma cooperativa em que nós vamos ser o suporte.” (Ibidem)

No Plano de Ação para 2015, que mostra a abrangência da instituição que acolheu a EI, no ponto 3.1 menciona o objetivo de fazer candidatura na área de inserção pelo trabalho e a criação de um projeto de inserção pelo trabalho nas áreas da agricultura e ambiente (Anexo 12).

### Considerações finais

Para passar a fazer as considerações finais parece-me pertinente relembrar o objeto de estudo e objetivos desta pesquisa.

**Objeto de estudo:** Lógicas de ação no âmbito das empresas sociais de inserção

**Objetivos:**

O que há de diferenciador no adjetivo de "social" nestas organizações.

De que modo estes tipos de empresas contribuem para combater as desigualdades sociais.

Que tipo de mudança social é promovido por estas organizações.

Que lógicas de ação estão subjacentes a estas organizações.

A partir das perspetivas das funcionárias considera-se que o saldo da passagem destas pela EI foi positivo, na medida em que passaram a gozar do direito a ter um trabalho, ter um salário que, mesmo sendo baixo, lhes permitiu a todas recuperar um grau de independência relativamente aos seus familiares, pois todas as entrevistadas disseram que antes da sua entrada na EI não tinham absolutamente nenhuns recursos a não ser os que derivavam das ajudas dos seus entes próximos ou de subsídios muito baixos, como no caso de uma das funcionárias que era beneficiária do RSI.

O facto da pessoa se sentir mais integrada e ter recursos próprios contribuiu por si só para um aumento da autoestima.

Paiva (2006) considera que o exercício de uma profissão nas EI tem um efeito mais abrangente do que somente a integração laboral, porque permite obter formação profissional, competências a nível social e educativo devido ao estabelecimento de contactos sociais, participação em atividades de grupo, etc. Ou seja, segundo a perspetiva deste autor o facto da pessoa integrar na EI já conduz ao seu desenvolvimento pessoal e social e por conseguinte ao seu empoderamento (Ibidem).

Algumas funcionárias mencionaram que a sua passagem na EI lhes permitiu crescer enquanto seres humanos, ficarem mais sensíveis aos problemas dos outros e a encararem as pessoas idosas de outra forma, o que provocou mesmo transformações a nível do modo como se relacionavam com os seus familiares especialmente pais e avós.

Ainda que nem todas as pessoas tenham considerado que as aprendizagens foram significativas, todas referiram que adquiriram novos conhecimentos e capacidades para executar novas tarefas, o que também revela que esta medida tem contributos positivos para a vida das pessoas.

A entidade promotora, durante a medida, procedeu à integração de diversas pessoas da EI e que ainda hoje trabalham na instituição (responsável da lavandaria, responsável dos transportes, responsável dos serviços gerais, várias funcionárias do apoio ao domicílio, outras que estão na cozinha), demonstrando aquilo que o EI considera como trabalho digno que é recorrer aos financiamentos públicos, mas integrar as pessoas.

A instituição de facto cresceu com as EI em termos de serviços e de recursos humanos. Neste caso que se estudou aconteceu o que se verificou num grande número das EI estudadas por



Paiva (2006), ou seja, os serviços das EI acabaram por se tornar em valências das instituições, o que tem um impacto também positivo nas comunidades envolvidas destas instituições, pois puderam ver satisfeitas necessidades que não o eram ainda pelo mercado ou pelo Estado.

Portanto pode dizer-se que esta medida: i) teve um impacto significativo na vida das pessoas (pelo menos até terminar o processo de inserção, atendendo a que algumas pessoas no fim dos dois anos e meio voltaram ao ponto de partida); ii) foi excelente para a instituição pois esta cresceu de forma geral em todas as suas estruturas; iii) foi positiva para a comunidade pois as pessoas passaram a ter serviços disponíveis que não tinham antes.

Porém, tem que se dizer que a medida EI não foi criada para que após o financiamento se tornassem numa continuidade ou valência da instituição, as EI deveriam ter sido trabalhadas de modo a que no final dos financiamentos prosseguissem de forma sustentável a sua missão específica de integrarem pessoas desfavorecidas em relação ao mercado de trabalho. Não obstante os efeitos positivos mencionados, penso que muito se perdeu da potencialidade desta medida por ter havido uma certa negligência em relação a esta questão.

Outra coisa que parece relevante é o papel das entidades financiadoras e do próprio Estado, que segundo todas as pessoas entrevistadas, deixaram de fazer o acompanhamento e de apoiar, avaliar e fiscalizar o modo como a medida estava a ser implementada contribuindo para esta reduzida autonomia e sustentabilidade das EI.

Parece necessário e urgente uma profunda reflexão sobre o modo como se levam os programas que pretendem levar à inserção das pessoas em situação de exclusão.

Se queremos que a nossa sociedade evolua para uma sociedade verdadeiramente inclusiva, justa é preciso parar e refletir sobre o que se está a fazer, como se está a fazer e como pode realmente ser feito. A medida permitia devolver às pessoas diversos direitos, o modo como foi implementado em certas questões é que foi menos boa e comprometeu os resultados.

Aqui fica um pequeno exercício: o que teria acontecido se um número considerável destas EI se tivessem tornado realmente autónomas e sustentáveis?

Quantas pessoas mais teriam tido capacidade para integrar?

Se as entidades tivessem dado mais apoio a nível de gestão, de marketing que resultados haveria?

É necessário que se deixem de ter medidas e programas paliativos no combate ao desemprego que oprime, enfraquece as pessoas, as famílias e as sociedades e que se promova o trabalho como um direito de todo o ser humano.

A competição entre colegas da instituição e das EI, a integração das pessoas após o fim do processo de inserção mediante a excelência de percurso, as pessoas trabalharem em determinadas funções e receberam salários referentes a funções com menores responsabilidades ou de categoria inferior, e a rentabilização do trabalho das pessoas foram alguns modos de ação que se assemelham, no fundo, aos modos de ação das empresas normais de mercado e que merecem uma reflexão.

Em termos de relacionamentos parece-me que deveria ter sido dada atenção a alguns aspetos que, para as funcionárias da EI eram um fator de estigmatização, ainda que para os responsáveis isto se devesse a simples questões de logística, como é o exemplo da diferença de cor das batas entre funcionárias da instituição e das EI, pois um dos objetivos era o empoderamento das pessoas e isso poderia comprometer este objetivo.

Há que reforçar que estas EI tiveram um papel integrador para várias pessoas que, como já se referiu, continuam a trabalhar e chamar particular atenção para o facto de que esta medida ao contrário de muitas outras identificadas também como políticas ativas de emprego (CEI, CEI +, estágios sobre estágios, formações sobre formações só para mascarar o nº de desempregados) tinha a vantagem de conferir às pessoas um conjunto de direitos que as outras nem sempre cumprem.

Para terminar, importa lembrar que as perspetivas das pessoas que trabalharam no âmbito das EI têm no final um saldo positivo, apesar de todas as fragilidades aqui referidas.

Cada vez mais é necessário que as instituições sociais colmatem as lacunas criadas quer pelo mercado quer pela retração do Estado e, portanto, a aposta em soluções que no fim se tornem sustentáveis é uma necessidade.

Independentemente da medida EI ter terminado, é um facto que o problema de desemprego e a exclusão dos públicos mais vulneráveis não desapareceu, e assim importa que haja iniciativas, medidas ou programas o combata, importando refletir sobre os princípios em que se vão pautar e as suas lógicas de ação.

Importa que as instituições sociais e a sociedade civil e o Estado se organizem de modo a criar iniciativas que realmente contribuam para uma sociedade mais justa, mais equitativa com uma repartição mais justa de rendimentos, em que haja uma participação das pessoas nas tomadas de decisão, limites à repartição dos lucros pelos promotores, prestação de serviços e bens que satisfaçam necessidades sociais, e que se integrem pessoas em situação de exclusão.

Penso que mais do que desenvolver teorias a este respeito é necessário desenvolver projetos que tenham impacto na vida das pessoas trazendo mudança social.

## **Bibliografia**

- Alcolea-Bureth, Anne-Marie (2004). *Pratiques et théories de l' économie solidaire: Un essai de conceptualisation*. Paris: L'Harmattan.
- Amado, João. (2013). *Manual de Investigação Qualitativa em Educação*. Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Amaro, R.R. (2003). *Desenvolvimento - um conceito ultrapassado ou em renovação? Da teoria à prática e da prática à teoria*. *Cadernos de Estudos Africanos* 4: pp 35-70. Lisboa: ISCTE
- Ander- Egg, Ezequiel (2002). *Metodología y Práctica de la Animación Sociocultural*, Madrid, CCS Ateneo.
- Ardoino, J. (1969). *Propos Actuels sur l' Education - contribution à l'education des adultes*. Paris: Gauthiers
- Arnsperger, Christian; Van Parjis, Phillipe. (2003). *Ética Económica e Social*. Trad. Nadyr de Salles Penteado e Marcelo Perine. São Paulo: Loyola
- Baptista, Isabel (1998), «Ética e educação: estatuto ético da relação educativa», editado pela Universidade Portucalense.
- Baptista, Isabel (2005). *Dar Rosto ao Futuro: A educação como compromisso ético*. Porto: Profedições.
- Bogdan, C. Robert; Bikplen, Sari Knopp. (1994) *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora.
- Borzaga, C. & J. Defourny, eds. (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York, Routledge, 1-18.
- Caixas, Carlos; Ramos, Fábio; Silva, Rosa (2014). *Artenave, 20 anos e o Futuro*. Moimenta da Beira: Gráfica Maiadouro.
- Canário, Rui (1999). *Educação de Adultos. Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: Imprensa de Coimbra, Lda.
- Ceitel, Mário. (2006). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Ceitel, Mário (2004). *Sociedade, Gestão e Competências*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Defourny J. & Nyssens, M. (2010). *Social Enterprise*. In K, Hart, J-L. Laville & D. Cattani, eds., *The Human Economy: A Citizen's Guide*, Polity Press, Cambridge, pp. 284-292.
- Defourny, Jacques; Develtere, Patrick (n.d.). *The Social Economy: The worldwide making of a third sector*. Centre for social economy, University of Liège, Belgium.

Estanque, Elísio In (2012), “O Estado Social em Causa: instituições sociais, políticas sociais e movimentos socio laborais”, Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica, nº 73, pp. 39-80.

Ferreira, Fernando Ilidio. (2008). O mito redentor da ação local. In Sociedade e Estado, Brasília, v. 23, n. 3, p. 555-589.

Ferreira, V. (2014). Artes de entrevistar: composição, criatividade e improvisação a duas vozes. In L.L.

Freire, Paulo (2001). Carta de Paulo Freire aos Professores. In Estudos Avançados 15 (42). PP 259-268.

Gaiger, Luiz Inácio (2004). A economia solidária no Brasil e o sentido das novas formas de produção não capitalistas. In Cayapa Revista venezolana de economia social. Año 2, nº 8. PP 9-37.

Gaiger, Luiz Inácio (2009). In In Dicionário Internacional da outra Economia. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Giner, P. Francisco (2003), La Economia Social – sus claves, Valência: CIRIEC Espana.

Guerra, Isabel. (2011). O protagonismo do espaço na refundação de novas articulações entre o económico e o social. In Desigualdades Sociais: os modelos de desenvolvimento e as políticas públicas em questão. Casal de Cambra: Caleidoscópio. p. 99-113.

Guerra, Isabel Carvalho (2002). Pesquisa Qualitativa e análise de conteúdo. Sentidos e formas de uso. Principia.

Hespanha & Carapinheiro (2001). Risco Social e Incerteza. Pode o Estado recuar mais? Santa Maria da Feira: Rainho & Neves, Lda.

Hespanha, Pedro (2009). In Dicionário Internacional da outra Economia. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Laville, Jean Louis (2009). In Dicionário Internacional da outra Economia. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Laville, Jean-Louis; Gaiger, Luiz Inacio (2009). In Dicionário Internacional da outra Economia. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Lima, Rosa de Jesus (2003), Desenvolvimento Local – Investigação Participativa - Animação Comunitária, Dissertação de Doutoramento em Ciências da Educação, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (policopiado)

Latouche, Serge (2012). Pequeno Tratado de Decrescimento Sereno. Coimbra: Gráfica de Coimbra.

Mazzotti, Alda Judith Alves (n.d.). Usos e abusos dos estudos de caso. Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estácio de Sá – Rio de Janeiro.

Martins, Carina Guedes. (2014). Os Empreendedores Sociais Não Querem Só Mudar o Mundo, Também Querem Ser Distintos: Comparação Social e Distintividade Endogrupal na Definição do Valor de uma Identidade Social. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.

Menezes, Isabel (2010). Intervenção Comunitária: Uma perspectiva psicológica. 2ª Edição. Zona Industrial de Oliveira de Azeméis: Bukprint.

Neves, José; Garrido, Margarida; Simões, Eduardo (2006). Manual de Competências Pessoais, Interpessoais e Instrumentais – Teoria e Prática. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Paiva, J. (2006), Pobreza, exclusão, desemprego e as Empresas de Inserção em Portugal: a perspectiva dos promotores e dos beneficiários, Cadernos REAPN, nº 10

Parente, Cristina; Quintão, Carla. (2014). Uma abordagem eclética ao empreendedorismo social. In Empreendedorismo Social em Portugal. Porto. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. p. 11-74.

Perista, Heloísa; Nogueira, Susana. (n.d). Empresas sociais em Portugal: Uma breve análise com base em estudos de caso. In Actas dos ateliers do V Congresso Português de Sociologia. Gabinete de Impressão Offset, Lda.

Salmon, Anne; Cattani, Antonio David (2009). In Dicionário Internacional da outra Economia. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Santos, Filipe; Carvalho, Isabel L.; Salvado, João C. (2013). Manual para Transformar o Mundo. Lisboa: Gio – Gabinete de Impressão Offset, Lda.

Santos Gutierrez, E. e. (2016). Los valores como resultado de la relación Dios-hombre y conducta empresarial. (Spanish). Apuntes Universitarios: Revista De Investigación, 6(2), 125-145.

Sen, Amartya (n.d.). O Desenvolvimento como liberdade. Lisboa, Gradiva [excertos de prefácio e introdução].

Silverman, David. (n.d.) Qualitative/Quantitative. In Core Sociological Dichotomies.

Terrasêca, M.; Caramelo, J. y Medina, T. (2011). Análise de Discursos Europeus sobre Educação e Formação de Adultos e Aprendizagem ao Longo da Vida, Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 2, pp. 49-59.

Stoer, R. Stephen; Magalhães, M. António; Rodrigues, David (2004). Os Lugares da Exclusão Social. Um dispositivo de diferenciação pedagógica. São Paulo: Editora Cortez.

Terrasêca, Manuela (1996). Referenciais Subjacentes à estruturação das práticas docentes. Análise dos discursos dos/as professores/as. Porto.

Vermersch, Pierre (1996). L'entretien d'explicitation. Paris: ESF Éditeur.

Xiberras, Martine (1993). As teorias de exclusão. Lisboa. Instituto Piaget (pp 15-37).

Zoni, Fabiola (2006). Exclusão Social: noção ou conceito? In Saúde e Sociedade. São Paulo v. 15, n. 3, p. 15-29

#### Webgrafia

Lopes, Elvira; Mora, Sofia & Morais, Teresa. (2014). Estudo de investigação -Optimização das políticas públicas de apoio ao empreendedorismo social e inclusão: estudando o acesso dos microempreendedores às medidas de promoção de auto - emprego. Web site acedido em 25 de janeiro de 2016 em:

[http://www.igfse.pt/upload/docs/2015/APDES\\_RelatorioInvestigacao\\_POATFSE.pdf](http://www.igfse.pt/upload/docs/2015/APDES_RelatorioInvestigacao_POATFSE.pdf)

Namorado, Rui. Economia Social: uma constelação de esperanças. Web site acedido em 25 de janeiro de 2016 em:

<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/213.pdf>

Quintão, Carlota (2008). Dez anos de Empresas de Inserção em Portugal. VI Congresso Português de Sociologia. Web site acedido 25 janeiro de 2016 em:

<http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/723.pdf>